

BÜRGER & STAAT



Prekäres Leben

Arbeitswelten in Verunsicherung



»Bürger & Staat« wird auf FSC-zertifiziertem Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft und klimaneutral gedruckt.

Inhaltsverzeichnis

Klaus Dörre Prekarität – eine Frage der Klasse? Zum Formwandel unwürdiger Lohnarbeit	82
Markus Promberger Prekarität und Wohlfahrtsstaat: Stand und Probleme einer ausbaufähigen Beziehung	91
Martin Gruber-Risak und Sascha Obrecht Prekarisierung in Europa: Trends und Strategien in der Europäischen Union	103
Markus Linden Prekarität, politische Repräsentation und populistische Spaltung	111
Stefan Schmalz Globalisierung: Eine Triebkraft der Prekarisierung?	120
Virginia Kimey Pflücke Prekäre Arbeits- und Geschlechterverhältnisse: Zum Wandel der Arbeitsgesellschaft und der Persistenz der Geschlechterfrage im Postfordismus	127
Sonja Fehr Prekäre Kindheit: Debatten um strukturelle Kinderarmut in Deutschland	138
Peter Birke Raining Stones. Multiple Prekarität als typischer Kontext migrantischer Arbeit	146
Alexander Gallas und Anil Shah Die erschöpfte Hochschule. Über Ursachen der prekären Arbeit und Perspektiven der Organisierung	153



Das komplette Heft finden Sie zum Downloaden als PDF-Datei unter www.buergerundstaat.de



Prekäres Leben

Arbeitswelten in Verunsicherung

Mit den Begrifflichkeiten von Prekariat, Prekarisierung und Prekarität wurde kurz nach der Jahrtausendwende die Debatte um eine neue Form fragiler Arbeits- und Lebensverhältnisse angestoßen. Dabei wurden Phänomene atypischer Beschäftigung zur Ursache potenzieller Verunsicherung und sozialer Abstiegsängste erklärt. Die soziologische Grundlagenforschung dazu reicht noch weiter zurück: Bereits in den 1990er Jahren konstatierten Soziologen wie Robert Castel als Folge des Neoliberalismus eine „Zone der Verwundbarkeit“ von Erwerbsbiografien; Pierre Bourdieu sprach gar von einer um sich greifenden Verunsicherung, die alle gesellschaftlichen Bereiche und Schichten betrifft: „Prekariat ist überall.“ Demgegenüber kam eine Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung 2006 nur auf 8 Prozent der Bevölkerung, die sich als „abgehängtes Prekariat“ bezeichnen ließen. Doch ist Prekariat gleich Unterschicht? Wen betrifft Prekarisierung?

Im Zentrum der Debatte steht die Beobachtung, dass wir es angesichts von Befristungen und Werkverträgen, Niedriglohnsektoren und Ein-Euro-Jobs, Teilzeit- und Flexibilisierungsmodellen mit einer Vielzahl individualisierter Erwerbsverläufe zu tun haben, die wiederum das Modell von entfristeter, sozialversicherter Vollzeitarbeit nicht mehr als den Normalfall, sondern zunehmend als Ausnahme oder (unerreichbares oder ungewolltes) Ideal des Erwerbslebens erscheinen lassen. Nehmen traditionelle Erwerbsmodelle ab, so wird dies einerseits als Verlust von Sicherheit, andererseits als Gewinn von Flexibilität für Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber gewertet. Die „Zersplitterung der Arbeitswelt“ (Pelizzari) als Ende fordistischer Arbeitsmodelle geht dabei Hand in Hand mit der Veränderung von Ordnungs- und Wertevorstellungen des Wohlfahrtsstaats. Welche politischen und gesellschaftlichen Konsequenzen hat dieser Wandel?

Die vorliegende Ausgabe nimmt verschiedene Phänomene von Prekarität und Prekarisierung in den Blick. Dabei stehen im Mittelpunkt Menschen, die aufgrund unsicherer Beschäftigungsverhältnisse existenzielle Ängste, soziale Ausgrenzung, Abstieg und Statusverlust erfahren oder fürchten müssen. In der „Prekarisierungsgesellschaft“ (Marchart) können auch solche Gruppen von dem Phänomen Verunsicherung betroffen sein, die zwar oberhalb niedriger Einkommensgruppen liegen, die aber durch die Entgrenzung von Arbeitsmodellen ebenfalls Merkmale der Prekarisierung tragen – etwa in Start-up-Unternehmen, in der Wissenschaft oder in der Selbstständigkeit. Um der potenziellen Aus- und Entgrenzung sozialer Verhältnisse entgegenzuwirken, braucht es neue Ideen von Teilhabe und Zusammenhalt. Wie wird heute für die Rechte marginalisierter Erwerbsgruppen und -tätigkeiten gestritten, wie kann politische (Selbst-)Organisation in diesem Feld wirken? Werden durch die Fixierung auf das Erwerbsdasein bestimmte Gruppen, etwa Bürgergeld-Empfänger, Teilzeitbeschäftigte oder auch Sorgetragende, strukturell benachteiligt? Durch die Prekarisierung von Arbeit sind häufig auch andere Lebensbereiche von Verunsicherung betroffen. Meist verstärkt diese Verunsicherung strukturelle Herausforderungen von vulnerablen oder marginalisierten Gruppen, etwa Menschen mit Migrationsbiografien oder Familien mit Kindern. Wie vielfältig und gleichzeitig individuell sich prekäres Leben in diesen verschiedenen Feldern und Gruppen ausbuchstabiert, wird anhand der Beiträge deutlich.

Maike Hausen

Prekarität – eine Frage der Klasse?

Zum Formwandel unwürdiger Lohnarbeit

Klaus Dörre¹

Prekarität ist auch in Deutschland zu einer normalen Organisationsform des sozialen Lebens geworden, die auch jene diszipliniert, die sich noch in halbwegs gesicherten Verhältnissen befinden. So lautet die These des Beitrags von Klaus Dörre, der sich mit dem Form- und Funktionswandel unwürdiger Lohnarbeit befasst. Argumentiert wird, dass sich Ausmaße und Bedeutungen von Prekarität mit dem Wandel am Arbeitsmarkt beständig verändern. Zwar gibt es klassenspezifische Formen von Prekarität; das Prekariat existiert aber nicht als soziale Klasse. In ihren verschiedenen Ausprägungen trägt Prekarität jedoch trotz gegenläufiger Tendenzen zur Demobilisierung sozialer Klassen bei.

Seit der Jahrtausendwende ist Prekarität zu einem der großen Forschungsthemen avanciert. Das schlägt sich in einer rasch wachsenden Zahl einschlägiger Veröffentlichungen nieder (vgl. della Porta et al. 2015; Schmalz/Sommer 2019; Choonara et al. 2022). Trotz größeren Wissens fällt es jedoch schwer, Schlüsselbegriffe des Prekaritätskonzepts präzise zu definieren (Barbier 2022: 14). Darüber, was unter Prekarität, Prekarisierung oder dem Prekariat zu verstehen ist, gibt es in den Sozialwissenschaften keinen Konsens. Selbiges hängt auch damit zusammen, dass sich die nationalen Arbeitsmärkte erheblich unterscheiden und in stetigem Wandel befinden. Zudem haben sich wichtige Stränge der neuen Prekaritätsdebatte völlig unabhängig voneinander entwickelt. So nehmen amerikanisch-britische Forschungen von der paradigmatischen französischen Debatte kaum Notiz (vgl. Kalleberg 2009; Standing 2011). Ferner macht es einen Unterschied, ob man die Ursachen für soziale Verwundbarkeit vornehmlich in der Arbeitswelt verortet (Castel/Dörre 2009) oder die Unsicherheit des Lebens als analytischen Ausgangspunkt wählt (Butler 2009). Je nach Blickwinkel weichen die Befunde zu Ausmaßen und Wirkungen von Prekarität erheblich voneinander ab.

Die Gemengelage aus kaum noch zu überblickenden Einzel Forschungen einerseits und begrifflicher Unschärfe andererseits bedingt eine gewisse Beliebigkeit des Konzepts. Denn weit gefasst lässt sich der Prekaritätsbegriff vom Abriss besetzter palästinensischer Häuser bis hin zu instabiler Beschäftigung im Universitätsbetrieb auf nahezu jede Form sozialer Verwundbarkeit beziehen (Choonara 2022: 94). Um Beliebigkeit zu vermeiden, werden nachfolgend schwerpunktmäßig prekäre Arbeitsverhältnisse in der Bundesrepublik analysiert. Trotz langer Prosperität und rückläufiger Arbeitslosigkeit ist, so die These, Prekarität zu einer „normalen Organisationsform“ (Castel 2011: 136) des sozialen Lebens geworden. Zwar bildet das Prekariat keine eigenständige Klasse, aber klassenspezifische Formen von Prekarität schwächen die kollektive Handlungsfähigkeit Lohnabhängiger und wirken trotz gegenläufiger Tendenzen demobilisierend. Zur Begründung dieser These werden zunächst einige Schlüsselbegriffe definiert und anschließend Entwicklungen hin zu einer prekären Vollerwerbsgesellschaft nachgezeichnet. Im nächsten Schritt geht es um die Stellung des Prekariats in der Klassenhierarchie und die Kontrollfunktion prekärer Arbeitsverhältnisse. Abschließend werden die Auswirkungen unwürdiger Lohnarbeit auf die soziale Demokratie diskutiert.

Prekarität, Prekarisierung, Prekaritätsempfinden

Das Wort „prekär“ stammt vom lateinischen *precarium*, der Bittleihe. Gemeint ist das Überlassen einer Sache, deren Nutzung vom Geber jederzeit widerrufen werden kann. Prekarität bezeichnet demnach ein unsicheres, instabiles, auf Widerruf gewährtes Vertragsverhältnis, das den Nehmer eines Gutes vom Geber abhängig macht. Der Gegenbegriff ist eine stabile, sichere, durch Rechtsgleichheit konstituierte Vertragsbeziehung. In der arbeitssoziologischen Diskussion bezeichnet Prekarität instabile Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, die der französische Soziologe Robert Castel als unwürdige Lohnarbeit bezeichnet (Castel 2011: 63). Damit sind Arbeitstätigkeiten gemeint, deren Nützlichkeit im Vor- und Frühkapitalismus nicht mit gesellschaftlicher Wertschätzung verbunden war. Für zeitgenössische Gesellschaften konstatiert Castel eine Rückkehr unwürdiger Lohnarbeit in neuer Gestalt. Wer in prekären Verhältnissen arbeite und lebe, zähle zu den „Vagabunden“ des 21. Jahrhunderts (Ebd.: 68).

In den reichen, vergleichsweise sicheren Gesellschaften des Globalen Nordens beruht Prekarität keineswegs auf absoluter Verelendung und Pauperisierung. Sie definiert sich in Relation zu einem Sozialbürgerstatus, der sich während der Blütezeit wohlfahrtsstaatlicher Regulation herausgebildet hatte und das Arbeitsbewusstsein auch noch prägte, als die zugrunde liegenden Sozialstandards bereits erodierten. *Prekarität* ist demnach eine relationale Kategorie, deren Aussagekraft wesentlich von jenen gesellschaftlich akzeptierten Standards abhängt, auf die sich Definitionen sozialer Unsicherheit beziehen (Castel/Dörre 2009: 2017). Die untere Grenze für prekäre Schwebelagen lässt sich als Schwelle gesellschaftlicher Respektabilität bezeichnen, die anzeigt, dass dauerhafter sozialer Ausschluss droht. *Prekarisierung* ist hingegen eine Prozesskategorie. Sie benennt soziale Mechanismen am Arbeitsmarkt, in Unternehmen, Gesellschaft und Politik, die für die Durchsetzung und Ausbreitung instabiler Arbeits- und Lebensformen verantwortlich zeichnen. Das bedeutet: In Gesellschaften, in denen prekäre Arbeits- und Lebensformen über lange Zeiträume hinweg Normalität konstituieren, findet sich soziale Verwundbarkeit als Dauerzustand, ohne dass dies zwingend mit einem neuerlichen Prekarisierungsschub verbunden sein muss.

Strukturelle wie subjektiv relevante Maßstäbe für Prekarität lassen sich nicht als Wissen im Vorhinein konstruieren,



Anstehen auf dem Amt: Für viele Menschen verbindet sich prekäres Leben mit der Notwendigkeit, sich bei Ämtern und Behörden um Sozialleistungen bemühen zu müssen. © picture-alliance/dpa/dpaweb | Waltraud Grubitzsch

sie müssen empirisch ermittelt werden. Wichtig für eine operationalisierbare Begriffsdefinition ist die Unterscheidung zwischen einer Prekarität der *Beschäftigung* (Arbeitskraftperspektive) und der Prekarität von *Arbeit* (Subjekt- bzw. Tätigkeitsperspektive). Diese begriffliche Differenzierung impliziert, dass höchst unterschiedliche Variationen von Prekarität denkbar sind. Eine unsichere Beschäftigung kann beispielsweise im universitären oder künstlerischen Bereich mit kreativer, sinnerfüllter Arbeit verbunden sein. Umgekehrt ist ein unbefristeter Arbeitsvertrag im Niedriglohnssektor mit einem prekären Einkommen, hochgradig fremdbestimmter Tätigkeit, hohen physischen und psychischen Belastungen sowie geringer Wertschätzung kombinierbar. Eine wechselseitige Verstärkung beider Grundformen von Prekarität ist ebenfalls möglich.

Noch weitreichender ist die Unterscheidung zwischen prekärer Erwerbsarbeit (*labour*) und prekärer Lebenstätigkeit (*work*, Standing 2011: 13). Die Instabilität der Lebensverhältnisse, etwa bei Jugendlichen, Rentnerinnen und Rentnern sowie Migrantinnen und Migranten, oder der Entzug von zeitlichen und materiellen Ressourcen für notwenige Care-Arbeiten in Haushalt und Familie können zu eigenständigen Prekarisierungstreibern jenseits bezahlter Erwerbsarbeit werden. In solchen Fällen bedingt die Prekarität des Lebens oftmals eine gesteigerte Verwundbarkeit in der Erwerbsarbeit (Lutz/Schwiter 2024). Grundsätzlich gilt, dass empfundene Unsicherheit (*precariousness* im Sinne von Prekaritätsempfinden; Choonara et al. 2022: 1) „nicht exakt den tatsächlichen Gefahren“ entspricht, „denen eine Bevölkerung ausgesetzt ist“ (Castel 2005: 10). Ausmaße und Wirkungen unwürdiger Lohnarbeit lassen sich deshalb angemessen nur beurteilen, wenn auch das Prekaritätsempfinden berücksichtigt wird.

Von der Massenarbeitslosigkeit zur prekären Vollerwerbsgesellschaft

Richtet man den Blick auf den deutschen Arbeitsmarkt, sind seit der deutschen Wiedervereinigung drei Phasen zu unterscheiden, in deren Verlauf sich Ausmaß, Formen und Funktionen von Prekarität erheblich verändert haben: die Zeit der Massenarbeitslosigkeit und der fortschreitenden Arbeitsmarktsegmentierung nach 1990; die Ära der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (den sogenannten Hartz-Gesetzen I–IV) und des „deutschen Jobwunders“ seit Mitte der 2000er Jahre sowie der Übergang von einem Käufer- zu einem Anbieter-Arbeitsmarkt, der im Gefolge der Corona-Pandemie zum zentralen arbeitsmarktpolitischen Thema geworden ist.

Die *erste Phase* zeichnete sich durch eine kontinuierliche Zunahme von Erwerbslosigkeit und einer Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit aus. Mit jedem Konjunkturzyklus verdoppelte sich die Zahl der Langzeiterwerbslosen. Parallel dazu breiteten sich nicht-standardisierte Beschäftigungsformen (Leiharbeit, Befristung, marginale Tätigkeiten, Teilzeitarbeit, Solo-Selbstständigkeit) aus. 2005 stiegen Langzeitarbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung auf Rekordniveau; die offizielle Arbeitslosenquote erreichte mit 11,7 Prozent ihren Höchststand. Als politische Reaktion leitete die Implementierung der „Hartz“-Gesetze eine *zweite Phase* ein, während der sich eine prekäre Vollerwerbsgesellschaft herausbildete. Die Arbeitslosenquote sank – auch wegen einer neuen Berechnungsweise – zunächst auf 9,5 Prozent und später auf unter 6 Prozent. Parallel dazu nahm die Erwerbsbeteiligung allein zwischen 1991 und 2014 um ca. 3,7 Mio. Beschäftigte zu (Destatis/WZB 2016: 126). Während die Zahl der abhängig Erwerbstätigen bis 2018 auf über

40 Mio. anstieg, ging das Volumen bezahlter Arbeitsstunden von gut 52 Milliarden Stunden je Arbeitnehmer 1991) auf weniger als 48 Milliarden Stunden im Jahr 2010 zurück (Reusch et al. 2019: 284). Das zunächst schrumpfende, später nur langsam steigende Arbeitsvolumen verteilte sich stark asymmetrisch auf immer mehr Erwerbstätige. Dies war möglich, weil der Beschäftigungsaufbau nicht ausschließlich, aber doch in hohem Maße über unsichere, niedrig entlohnte und wenig anerkannte Jobs erfolgte, die in den alten Bundesländern schwerpunktmäßig von Frauen, in den neuen Ländern hingegen vor allem von Männern ausgeübt wurden (Destatis/WZB 2021: 184–188). Trotz günstiger konjunktureller und demographischer Entwicklung gingen atypische, unsichere, niedrig entlohnte Beschäftigungsformen nach 2010 nur leicht zurück; Leiharbeit, Teilzeitbeschäftigung und Werkverträge nahmen sogar zu. Die Niedriglohnbeschäftigung erreichte 2007 mit 23,6 Prozent einen Höchststand; 2017 nahm dieser Sektor noch immer 23,3 Prozent der Beschäftigten auf (Grabka 2024: 72). Mit 51,849 Milliarden Stunden je Arbeitnehmer war das Ausgangsniveau bezahlter Arbeitsstunden von 1991 auch im Jahr 2018 noch nicht wieder erreicht, dafür lag die Teilzeitquote bei 28,8 Prozent (Destatis 2024a).

Das „deutsche Jobwunder“ beruhte somit wesentlich auf einem sozialen Mechanismus, der Arbeitslosigkeit mittels Ausdehnung unsicherer, schlecht entlohnter und wenig anerkannter Lohnarbeit verschwinden ließ (Castel 2011: 136). Die strukturelle Verfestigung instabiler „Schwebelagen“ ist für die Bundesrepublik inzwischen auch sozialstatistisch gut belegt. Zwischen 2009 und 2016 war nahezu jede vierte Person dauerhaft prekär beschäftigt (mindestens fünf von acht Jahren, Destatis/WZB 2021: 185).² Dabei zeichnen sich gravierende Ost-West-Unterschiede ab. Am häufigsten unsicher beschäftigt waren Männer (29 %), am seltensten Frauen (19 %) in den neuen Ländern. In den alten Ländern waren die Anteile bei Männern (24 %) und Frauen (22 %) in etwa gleich groß. Wie erwartet, geht atypische Beschäftigung mit hohen Prekaritätsrisiken einher. Anders als häufig angenommen ist das unbefristete, vertraglich abgesicherte Normalarbeitsverhältnis aber kein Auslaufmodell. Es wird vornehmlich von Männern ausgeübt, bietet jedoch keinen zureichenden Schutz vor Prekarität. Trotz Integration in Normalarbeitsverhältnisse fiel in den alten Bundesländern „fast jede fünfte (17 %) und in den neuen Bundesländern exakt jede fünfte Erwerbsepisode von Männern in dauerhaft prekäre Erwerbsverläufe“ (Ebd.). Ohne dass sich Kausalitäten eindeutig nachweisen ließen, spricht vieles dafür, dass die Betreuungszeiten von Kleinkindern erheblichen Einfluss auf Prekaritätsrisiken haben. Wer über eine Vollzeitbetreuung verfügt, arbeitet seltener prekär – ein Zusammenhang, der bei Müttern deutlich stärker ausgeprägt ist als bei Vätern (Ebd.: 187). Daneben spielt auch die Berufsausbildung eine Rolle: 67 Prozent der Erwerbstätigen ohne formalen Berufsabschluss arbeiten dauerhaft in instabilen Arbeitsverhältnissen. Wer nicht im erlernten Beruf tätig ist, weist doppelt so häufig prekäre Episoden auf wie diejenigen, die den Ausbildungsberuf ausüben (Ebd.).

Seit einigen Jahren haben demographischer Wandel, Fach- und Arbeitskräfteengpässe den Übergang von einem Käufer- zu einem Anbieterarbeitsmarkt und damit eine *dritte Phase* des Formwandels von Prekarität eingeleitet. Trotz schwächelnder Konjunktur hat die Erwerbsbeteiligung weiter zugenommen, die Langzeitarbeitslosigkeit ist gesunken und der Anteil von Beschäftigten im Niedriglohnsektor ist 2022 auf 15,2 Prozent zurückgegangen (Grabka 2024: 68). Solche Daten sind indes kein zuverlässiger Indikator für abnehmende Prekaritätsrisiken. Trotz sinkender Langzeitarbeits-

losigkeit erreichte die Armutsgefährdungsquote 2021 mit 16 Prozent einen Höchstwert. Zwei Jahre später ist sie auf 14,3 Prozent zurückgegangen – 12 Mio. Menschen verfügten über weniger als 60 Prozent des mittleren Äquivalenzeinkommens, dem Indikator für Armutsgefährdung –, doch der Bevölkerungsanteil, der von erheblicher materieller und sozialer Entbehrung betroffen war, ist im gleichen Zeitraum von 4,3 Prozent auf 6,9 Prozent der unter 65-jährigen angewachsen. Die betroffenen 6,2 Mio. Menschen waren 2023 zum Beispiel nicht in der Lage, Mieten, Hypotheken, eine einwöchige Urlaubsreise oder einen Restaurantbesuch mit der Familie zu finanzieren (Destatis 2024b).

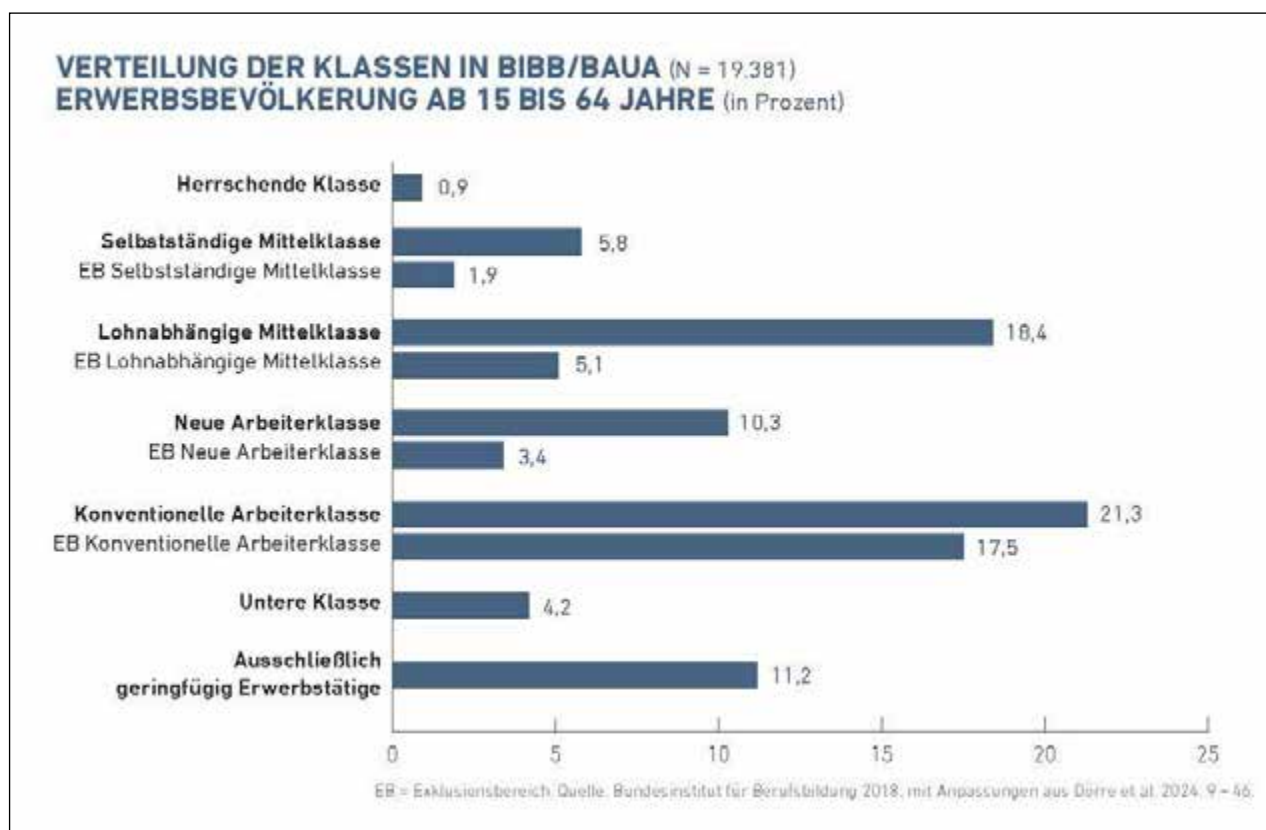
Die Rekorderwerbstätigkeit beinhaltet demnach keine Rückkehr zur Vollbeschäftigungsgesellschaft der Nachkriegsjahrzehnte. Stattdessen zeichnet sich ein Form- und Funktionswandel prekärer Arbeitsverhältnisse ab. In den Zeiten zunehmender Massenarbeitslosigkeit schien es zunächst, als seien destandardisierte Erwerbsformen ein Phänomen an der Peripherie der Arbeitsgesellschaft. Die Rede war von einem „sekundären Machtgefälle“ am Arbeitsmarkt (Offe/Hinrichs 1984: 44–86); Problemgruppen suchten ihre „gebrochene Normalität“ als Arbeitnehmer*innen mittels Ausübung von Alternativrollen zumindest subjektiv zu entschärfen (Ebd.: 79). Mit steigender Arbeitslosigkeit galten flexible, atypische Arbeitsverhältnisse im marktliberal dominierten Diskurs als moderne Beschäftigungsform, die das tradierte Normalarbeitsverhältnis ersetzen sollte (Beck 1999). Arbeitsmarktpolitisch wurden Beschäftigungsfähigkeit (*employability*) und Sicherheit in destandardisierter Arbeit (mit der Verschränkung der englischen Begriffe *flexibility* und *security* als *flexicurity* bezeichnet) zu hegemonialen Leitbildern, die den prekären Charakter instabiler Arbeitsverhältnisse verdeckten. Der Übergang zur aktivierenden Arbeitsmarktpolitik beinhaltete dann eine Verallgemeinerung des Arbeitszwangs (*workfare*) und eine „Kulpabilisierung“ von Nicht-Erwerbstätigen, die jede Arbeit akzeptieren mussten, um nicht zu „schlechten Armen“ (Castel 2011: 138) zu werden. Trotz Fach- und Arbeitskräfteengpässen hat diese „Kulpabilisierung“ nichts von ihrer Brisanz verloren. Im Gegenteil: Wer kontinuierlich in prekären Verhältnissen arbeitet und lebt, wird leicht unduldsam gegenüber jenen, die sich – so ein verbreitetes Ressentiment – mit Sozial- oder Bürgergeld ein vermeintlich leichtes Leben auf Kosten der hart arbeitenden Mehrheit machen.

Das Prekariat – keine soziale Klasse

Wenn Prekarität zu einer normalen Organisationsform des sozialen Lebens geworden ist, kann die geschützte Vollzeitbeschäftigung nicht länger als Maßstab für die Ausbreitung unwürdiger Lohnarbeit dienen. Die Schwelle der Respektabilität als unterer Bezugspunkt macht sich dafür auch subjektiv umso stärker bemerkbar. Doch wie lässt sich das Prekariat sozialstrukturell verorten? Kann tatsächlich von einer „class in the making“ (Standing 2011: 7) ausgegangen werden, die sich von anderen sozialen Klassen erkennbar unterscheidet (Savage 2015: 4, 174)? Oder sind die Interessen prekär Beschäftigter noch immer weitgehend mit denen der Arbeiterklasse identisch, wie der US-amerikanische Soziologe Erik Olin Wright mutmaßt (Wright 2015: 173; siehe auch: Plenter 2024)?

Zur Beantwortung dieser Fragen nutzen wir³ ein Klassenmodell, das es ermöglicht, Prekarität sozialstrukturell präziser zu verorten. Klassentheorien operieren mit Kausalitätsvermutungen, die das „Glück der Starken“ mit „der Not der Schwachen“ verbinden (Boltanski/Chiapello 2003: 398). In

Grafik 1



Anlehnung an Erik Olin Wright unterscheiden wir drei Gruppen klassenkonstitutiver Mechanismen (Wright 2015: 12). Auf der *Mikroebene* individueller Lebensführung erwerben Personen klassenrelevante Eigenschaften; Distinktion wirkt als ein Kausalmechanismus, der Klassenindividuen zueinander in Beziehung setzt. Auf der *Mesoebene* lassen sich Positionen und Chancen innerhalb von Marktbeziehungen analysieren, die durch soziale Schließung, positive oder negative Privilegierung aufeinander bezogen sind. *Makrosozial* geht es um Positionierungen innerhalb von Herrschafts- und Ausbeutungsverhältnissen sowie die mit ihnen verbundenen Auseinandersetzungen vor allem innerhalb der Produktion (Ebd.: 13). Den genannten Kausalmechanismen lassen sich jeweils Schlüsselprozesse zuordnen, die in dynamischen Mikro-Makrobeziehungen aufeinander einwirken.

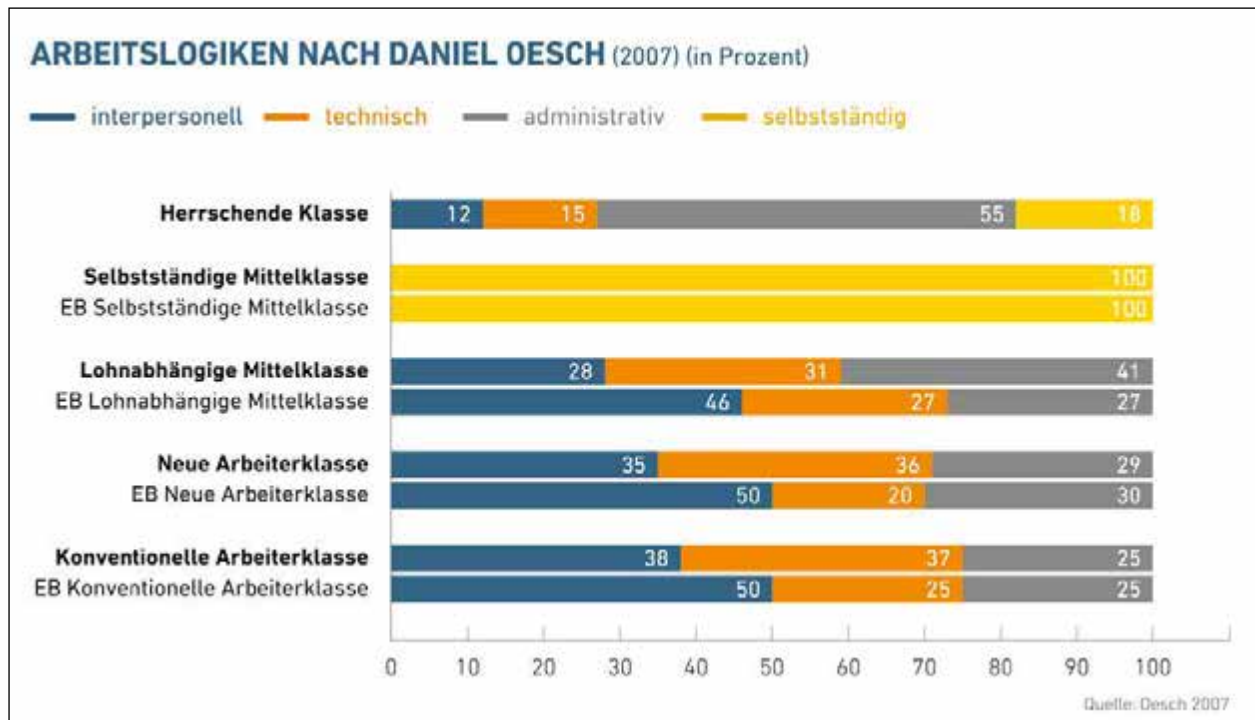
Wright argumentiert nun mit spieltheoretischer Fundierung, dass sich weder auf der Makroebene des Gesamtspiels (Ausbeutung, Beherrschung), noch im Bereich der Spielregeln und Spielzüge (Chancenhortung) oder der individuellen Lebensführung (Distinktion) genügend Anhaltspunkte identifizieren lassen, die für ein Prekariat als eigenständige soziale Klasse sprechen. Wir teilen diese Einschätzung, nicht jedoch Wrights Schlussfolgerung, wonach das Prekariat als schnell wachsendes Segment der Arbeiterklasse und Träger der schärfsten Unzufriedenheit gegenüber dem Kapitalismus zu verstehen ist (Wright 2015: 173). Stattdessen gehen wir davon aus, dass Prekarität auf einem eigenen Kausalmechanismus beruht, der Überausbeutung über ungleichen Tausch, soziale Abwertung sowie außerökonomische Disziplinierung ermöglicht und klassenspezifische Formen von Prekarität hervorbringt, die zu politischer Demobilisierung beitragen.

Anhand der Kriterien „Verfügung über Produktionsmittel“, der in Wirtschaftsorganisationen ausgeübten oder staatlich

gewährten „Kontrollmacht über Personen“ sowie dem angeeigneten „Sozialeigentum“ von Lohnabhängigen differenziert unser Modell sechs Erwerbsklassen. Vier davon – Selbstständige und Lohnabhängige Mittelklasse (SMK, LMK); Neue und Konventionelle Arbeiterklasse (NAK, KAK) – bringen je eigene Exklusionsbereiche hervor. In diesen Bereichen werden die Beschäftigungs-, Arbeits- und Einkommensstandards, die in den Grundklassen jeweils die Norm ausmachen, aufgrund von Überausbeutung⁴ und ungleichem Tausch deutlich unterboten. Messen lässt sich die Abweichung von normsetzenden Standards, indem wir das Sozialeigentum von Lohnabhängigen als klassenkonstitutiven Mechanismus betrachten. Gemeint ist eine Eigentumsform, die Lohnabhängigen aufgrund beruflicher Fähigkeiten und Qualifikationen, sozialer Rechte, tariflicher Normen, Mitbestimmungs- und Partizipationsmöglichkeiten etwas ermöglicht, was zuvor ausschließlich an privaten Besitz gekoppelt war – die Chance zu einer längerfristigen Lebensplanung (Castel 2005: 41). So verstanden, fungiert soziales Eigentum als Gegenbegriff zum expansiven kapitalistischen Besitzverhältnis, das zwecks Selbststabilisierung auf stetige Marktausdehnung angewiesen ist.

Auf der Grundlage eines Datensatzes (n = 19.381) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz (BAuA)⁵ lassen sich die Relationen von Grundklassen und klassenimmanenten Exklusionsbereichen berechnen (Grafik 1).

Die beiden Mittelklassen umfassen nahezu ein Drittel der Erwerbstätigen und bringen je eigene Exklusionsbereiche mit sich. Selbstständige Handwerker oder Soloselbstständige, die Kontrollmacht ausüben, sich gemessen an Einkommen und Sicherheitsstandards aber dennoch in prekären Verhältnissen befinden, sind dem Exklusionsbereich der



Die Arbeitslogiken abstrahieren von konkreten Berufstätigkeiten, heben aber deren Hauptmerkmale hervor. Vgl. Oesch 2007.

Selbstständigen Mittelklasse zuzuordnen. Lohnabhängige, auf die ähnliches zutrifft – etwa Projektleiter in befristeter Beschäftigung mit formaler Weisungsbefugnis –, zählen zur Lohnabhängigen Mittelklasse. Akademisch oder vergleichbar qualifizierte Erwerbstätige, die nicht über Kontrollmacht verfügen, gehören zur Neuen Arbeiterklasse. Deren Nachwuchs durchläuft häufig Episoden akademischer oder einer Künstler-Prekarität, die zu erheblichen Teilen ein Durchgangsstadium für die Einmündung in bessere Arbeitsverhältnisse darstellen (Laufenberg et al. 2018).

Beschäftigte ohne Spezialkenntnisse, die aufgrund ihres begrenzten Sozialeigentums bestenfalls Teilbereiche von Arbeitsprozessen beeinflussen können, gehören zur Konventionellen Arbeiterklasse. Mit ihren teilweise manuellen, standardisierten, routinehaften Tätigkeiten stellt diese Klasse noch immer die relative Mehrheit der Erwerbstätigen. Auffällig ist der umfangreiche Exklusionsbereich (17,5 %), der weit größer ist als die gesamte Neue Arbeiterklasse. Gegenüber der Grundklasse, die spezifische Normalitätsstandards setzt (21,3 %), ist dieser Bereich überdimensional groß. Hauptgründe sind der große Anteil an Berufen mit hohen Prekaritätsrisiken (die interpersonelle Arbeitslogik umfasst die Hälfte der klassenspezifischen Erwerbsverhältnisse im Exklusionsbereich; vgl. Grafik 2), der Umfang angelernter Tätigkeiten sowie eine Entlohnung, die allenfalls einen prekären Wohlstand ermöglicht. Die Übergänge zur Unteren Klasse sind dementsprechend fließend. Im Unterschied zum Exklusionsbereich der Konventionellen Arbeiterklasse leben die Mitglieder der Unteren Klasse⁶ dauerhaft an oder unterhalb der Schwelle sozialer Respektabilität. Von Zugängen zu regulärer Erwerbsarbeit ausgeschlossen, sind sie zwecks Sicherung ihrer individuellen Reproduktion fortwährend auf staatliche oder nichtstaatliche Unterstützung angewiesen. Strukturell defizitäres Sozialeigentum ist ein markantes Merkmal entsprechender Klassenpositionen. Der Exklusionssektor als Gesamtheit der klassenspezifischen Exklusionsbereiche stellt weit mehr als

ein Viertel der erfassten Fälle (27,9 %); die Untere Klasse eingeschlossen, umfasst er nach unserem Modell nahezu ein Drittel der Erwerbspersonen (32,1 %).

Oben und unten, drinnen und draußen

Unsere Heuristik veranschaulicht, dass das Zwiebelmodell einer Gesellschaft mit aufgeblähter sozialer Mitte gemessen an (Sozial-)Eigentum und Kontrollmacht nicht der sozialen Realität entspricht. Das auch, weil die Exklusionsbereiche Konfliktlinien erzeugen, die innerhalb der Grundklassen spalten. Wie das subjektiv wirkt, lässt sich anhand des Verhältnisses von Stammebelegschaften und Leiharbeitskräften verdeutlichen, wie wir es beispielsweise in der Autoindustrie finden.⁷ In von uns untersuchten Werken (VW, Opel) nehmen Produktionsarbeiterinnen und -arbeiter, die zur Stammebelegschaft zählen, eine eigentümliche Zwischenposition ein. Einerseits empfinden sie Büroarbeit, wie sie von Angehörigen der Neuen Arbeiterklasse und der Lohnabhängigen Mittelklasse ausgeübt wird, als privilegierte Tätigkeit, andererseits ist festangestellten Arbeiterinnen und Arbeitern klar, dass sie sich gegenüber Leiharbeitskräften, befristet Beschäftigten und Werkvertragsnehmerinnen und -nehmern in einer weitaus besseren Position befinden.

Leiharbeit wird in den untersuchten Werken strategisch eingesetzt. Sind die Personalbudgets erschöpft, werden – so möglich – Leiharbeitskräfte eingestellt, die nicht als Personal-, sondern als Sachkosten gebucht werden können. Befragte Leiharbeitende schildern den Umgang mit Stammbeschäftigten in der Regel als relativ spannungsfrei. Die Stimmung im Betrieb sei „eigentlich gut“. Doch die Sorge, dass die Übernahme in eine unbefristete Beschäftigung misslingt, ist allgegenwärtig. Bei einer Zeitarbeitsfirma habe man wegen der Unsicherheit zudem mehr Druck: „Du merkst, dass du halt Leiharbeiter bist, wenn du als Leiharbeiter krank bist, dann überlegst du dir zweimal ob du zu Hause

bleibst, weil erstmal hast du finanzielle Einbußen, denn du kriegst dann nur dein Grundgehalt“ (Leiharbeiter Opel, KAK).

Deutlich kritischer als die Leiharbeitenden selbst beschreiben Betriebsräte die Innen-Außen-Dynamik prekärer Arbeitsverhältnisse: „Die Qualität der Arbeit, wenn die verteilt wird, in der sozialen Hierarchie, bist du als Leiharbeiter immer am Arsch“ (Betriebsrat, VW, LMK). Prekär Beschäftigte bekommen in der Regel die unattraktivsten Arbeiten und die ungünstigsten Schichten zugeteilt; sie verrichten diese Arbeiten zu deutlich schlechteren Konditionen als die Stammbeschäftigten. Letztere bekommen beständig vor Augen geführt, dass man ihre Arbeitsaufgaben auch zu – für sie – weitaus ungünstigeren Bedingungen erledigen kann; sie wissen aber auch darum, dass prekäre Beschäftigung genutzt wird, um im Krisenfall die Stammbeslegschaften zu sichern. Dies ist wohl der wichtigste Grund, weshalb sich das System negativer Privilegierung mittels Leiharbeit in der betrieblichen Hierarchie beständig reproduziert: „Ich habe Vertrauensleute-Sitzungen gehabt und auch Betriebsversammlungen, da stehen gerade frisch übernommene Leiharbeiter auf und erklären den Leiharbeitern, sie sollen sich mal nicht so anstellen, man selbst habe ja auch gebuckelt und da durchgemusst“, beschreibt ein befragter Betriebsrat (VW, LMK) diesen sozialen Mechanismus.

Die Betriebsräte der untersuchten Werke setzen sich, so sie die Chance sehen, für Übernahmen ein und streiten für verbesserte Arbeitsbedingungen der Leiharbeitskräfte. Dabei wird teilweise mit harten Bandagen gekämpft. Lehnt das Management Übernahmen ab, kann der Betriebsrat andere Entscheidungen wie die Genehmigung von Überstunden oder die Zustimmung zu Neueinstellungen verweigern. Aus ureigensten Interessen der Stammbeslegschaften kommt es in solchen Fällen zur Solidarisierung mit prekär Beschäftigten. Dennoch haben Festangestellte und Prekäre keineswegs jederzeit gleiche Interessen. Sowohl bei den Spielzügen als auch hinsichtlich der Spielregeln tendieren Stammbeslegschaften in Teilen dazu, die Pufferfunktion prekär Beschäftigter stillschweigend zu akzeptieren. Festangestellte wissen, dass ihre Sicherheit letztendlich vom prekären Status der flexibel Beschäftigten abhängt. Umgekehrt tendieren prekär Beschäftigte nur selten zum kollektiven Aufbegehren. Ihr Traum ist der Sprung in die Stammbeslegschaft und damit zu Konditionen, die manche geradezu als „paradiesisch“ empfinden. Leiharbeit und andere prekäre Beschäftigungsverhältnisse stehen somit für ein „Außen“, für einen Exklusionsbereich, der, selbst wenn er in den untersuchten Werken jeweils relativ klein ist, bei Festangestellten die Neigung fördert, sich in einer mittleren Position zu verorten, die mit einer positiven Privilegierung gegenüber dem wahrgenommenen Außen verbunden ist. Der skizzierte Mechanismus ist keineswegs neu; es überrascht aber, dass er selbst in Zeiten von Fach- und Arbeitskräfteengpässen disziplinierend wirkt.

Prekarisierung und soziale Demokratie

Was bedeutet dieser Befund für das Verhältnis von Prekariisierung und sozialer Demokratie? Ohne Anspruch auf Vollständigkeit seien einige Überlegungen vorgestellt, die im Transformationsprozess von Wirtschaft und Industrie bedeutsam sein dürften. Zunächst lässt sich festhalten, dass Anteile an der Gesamterwerbstätigkeit noch wenig über die Herrschaftsfunktion prekärer Arbeitsverhältnisse aussagen. Die Beobachtung, wonach Unsicherheit nur in einem spezifischen Arbeitsmarktsegment zunimmt, während die Stammbeslegschaften geschützt bleiben (Barbier 2022; Doo-

gan 2015), mag zutreffen, enthält aber nicht die ganze Wahrheit. Klassenspezifische Formen von Prekarität und sozialem Ausschluss erzeugen offenbar Konfliktlinien, die Auseinandersetzungen zwischen „Oben“ und „Unten“ mit einer horizontalen „Drinne“-„Draußen“-Dynamik kombinieren. „Drinne“ verfügt man als Mitglied der direkt oder indirekt von Löhnen abhängigen Klassen über ein Sozialeigentum, das der Klassennorm entspricht, „draußen“ ist das nicht der Fall.

Diese horizontale Konfliktodynamik, die innerhalb sozialer Klassen spaltet, fördert bei befragten Festangestellten oftmals eine Verknennung der eigenen Klassenposition. Mit Symbolen zum Gesellschaftsbild (Pyramide, Sanduhr, Zwiebel) konfrontiert, wählen die von uns Befragten mehrheitlich die Pyramide; die Wahl der Sanduhr erfolgt mit der Betonung einer schrumpfenden sozialen Mitte und der Erwartung einer zunehmenden sozialen Polarisierung der Gesellschaft. Sich selbst sehen die meisten befragten Arbeiterinnen und Arbeiter in der gesellschaftlichen Mitte – im VW-Werk ordnen sie sich der oberen Mitte zu, bei Opel ist das den technischen und kaufmännischen Angestellten vorbehalten, die Arbeiterinnen und Arbeiter positionieren sich bevorzugt in der unteren Mittelschicht.

Der Hang zur Selbstverortung in der sozialen Mitte findet sich branchen- und unternehmensübergreifend. Zur sozialen Mitte möchten viele selbst dann gehören, wenn sie knapp oberhalb des Mindestlohns verdienen oder im Niedriglohnsektor tätig sind. Das spricht dafür, dass der „Mythos Mitte“ sozialpsychologisch noch immer wirkt, obwohl selbst kleine Aufstiegswege blockiert sind. Die „Mitte der Gesellschaft“ als das Ganze erscheinen zu lassen, „dessen Teil sie doch ist“ (Kadritzke 2017: 9), wirkt herrschaftssichernd. Eine Grundlegung des „Mythos Mitte“ findet sich schon bei Aristoteles, der behauptete, die Erschaffung einer großen Mittelklasse sei die notwendige Stütze demokratischer Verfassungen (Badiou 2017: 15). Diese Sichtweise lebt in der Sozialstrukturanalyse und der politischen Soziologie moderner kapitalistischer Gesellschaften bis heute fort. Geradezu klassisch ist die These des US-amerikanischen Soziologen Seymour M. Lipset, der zufolge ökonomisches Wachstum mit dem Anwachsen von Berufsgruppen einhergeht, die mittleren Soziallagen zugerechnet werden können. Die dadurch ermöglichte Entpolarisierung gilt als entscheidender Stabilitätsanker demokratischer Gesellschaften (Lipset 1959). Selbstverortungen in der sozialen Mitte zeugen allerdings nicht zwingend von einer integrativen Gesellschaft, in der das Gros der Arbeiterschaft real zu Mittelklassenlagen aufgeschlossen hat. Weil selbst prekär Beschäftigte wissen, dass nur zählt, wer die Mitte der Gesellschaft repräsentiert, weichen die Selbstverortungen besonders bei Angehörigen der konventionellen Arbeiterklasse erheblich von den strukturellen Positionen in der Klassenhierarchie ab.

Das ist fatal, weil der „Mythos Mitte“ mit der Entkollektivierung organisierter Arbeitsbeziehungen korrespondiert. In Deutschland waren 2021 nur noch 17,4 Prozent der abhängig Erwerbstätigen Gewerkschaftsmitglieder.⁸ Der sinkende gewerkschaftliche Organisationsgrad bedingt, dass die Tarifbindung von Betrieben seit vielen Jahren rückläufig ist und die mitbestimmungsfreien Zonen größer werden. Sozialeigentum in Gestalt kollektiver Regelungen und Mitbestimmungsrechte werden innerhalb der lohnabhängigen Klassen mehr und mehr zu einem Vorteil für gewerkschaftlich organisierte Minderheiten.⁹ Dazu hat die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung maßgeblich beigetragen. Zwar haben die Gewerkschaften Prekarität nach anfänglichem Zögern zu ihrem ureigenen Thema gemacht;

auch hat es teilweise erhebliche Organisierungserfolge gegeben. Die Arbeitskämpfe der Jahre 2023 und 2024 wurden in vielen Bereichen maßgeblich von Lohnabhängigen aus prekären Bereichen getragen. Doch gewerkschaftliche Rekrutierung in prekären Bereichen ist selten von Dauer. Spektakuläre gewerkschaftliche Organisationserfolge in Exklusionsbereichen sind oftmals mit der Erfahrung verbunden, dass sie sich nur schwer verstetigen lassen – ein international beobachtbares Phänomen, dass sich auch bei sozialen Bewegungen außerhalb der Arbeitswelt beobachten lässt (Hardy 2022; Mattoni 2022; Estanque et al. 2019; Mrozowicki 2019).

Offenbar macht es die Verstetigung unwürdiger Lohnarbeit zunehmend schwer, den Problemrohstoff wachsender Ungleichheit und Unsicherheit in solidarisches Klassenhandeln zu transformieren. Dass eine „Regierung der Prekären“, die „Bedrohung und Zwang“ impliziert, „zugleich neue Möglichkeiten des Lebens und Arbeitens“ (Lorey 2012: 13) eröffnet, ist wohl mehr Wunsch als soziale Realität. Im Kontrast zu solch zweckoptimistischen Analysen haben Stéphane Beaud und Michel Pialoux bereits Ende der 1980er Jahre beschrieben, wie die Verstetigung unwürdiger Lohnarbeit auch bei festangestellten Arbeitern ein Gefühl von Ehrverlust erzeugt: „[...] die Arbeiter spüren, dass ihre Würde massiv bedroht ist: durch die Arbeitslosigkeit, die das Familienverhältnis bedroht, durch den sozialen Abstieg ihres Wohnviertels (das gilt insbesondere für diejenigen, die vor zwanzig, dreißig Jahren an einem Ort ‚gebaut‘ oder ein Haus gekauft haben, der heute sozial ‚abzudriften‘ droht, in dem die soziale Kohäsion verloren geht), aber auch durch die diffuse Delegitimierung ihres Wertesystems, durch die Auflösung der lokalen Strukturen oder durch die Entwertung der ‚Altein-

gesessenheit‘ als Legitimationsprinzip, das im Namen des Kosmopolitismus und der ‚Multikulturalität‘ geopfert wird, oder auch durch die Diskreditierung der traditionellen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern“ (Beaud/Pialoux 2004: 310).

Mit wenigen Modifikationen lassen sich die Beobachtungen der beiden französischen Soziologen auch auf die Arbeiterschaft der Bundesrepublik übertragen. Sofern sie über berufliche Qualifikationen verfügen, ist das Hauptproblem von Arbeiterinnen und Arbeitern aktuell (noch) nicht Erwerbslosigkeit. Umgetrieben werden sie von dem Empfinden, dass ihre Leistungen gesellschaftlich keine angemessene Wertschätzung erfahren und der Angst vor Statusverlust. Geht die Position in der Stammebelegschaft verloren, droht der Absturz in die Welt prekärer, schlecht bezahlter und wenig respektierter Dienstleistungstätigkeiten. Vor allem männliche Arbeiter fühlen sich unsichtbar gemacht und entehrt. In den medialen und politischen Öffentlichkeiten kommen sie mit ihren Tätigkeiten und Lebensentwürfen kaum vor. Nimmt man von ihnen Notiz, so allenfalls als vom Aussterben bedrohte Spezies oder, aus der Perspektive von Armen oder prekär Beschäftigten, als privilegierte Arbeiteraristokratie (vgl. hierzu auch den Beitrag von Virginia Kimey Pflücke in dieser Ausgabe).

Auf diese Weise fördert das Drohpotenzial prekärer, unwürdiger Lohnarbeit Konformismus und Anpassungsbereitschaft auch bei denen, die sich noch in halbwegs gesicherten Verhältnissen befinden. Prekarität ist eben mehr als ein Beschäftigungsverhältnis oder eine soziale Lage. Es handelt sich um ein Kontrollregime, das auch diejenigen diszipliniert, die zur Stabilisierung ihres Selbstbewusstseins auf so-



In der Automobilindustrie ist Leiharbeit eine feste Größe. Feste Beschäftigte solidarisieren sich an Aktionstagen, wie hier bei VW im Jahr 2011, mit ihren in Leiharbeit tätigen Kolleginnen und Kollegen, um auf deren unsichere Beschäftigung aufmerksam zu machen.

© picture alliance/dpa | Peter Steffen

zialen Abstand zu prekären Lagen achten müssen. Im Ergebnis entsteht, was wir als „demobilisierte Klassengesellschaft“ bezeichnet haben (Dörre 2022). Klassenspezifische Ungleichheiten bei Vermögen, Einkommen, Bildung und kultureller Teilhabe wachsen an, doch der Glaube, daran etwas ändern zu können, ist in großen Teilen der beherrschten Klassen erloschen. Zwar wird teilweise heftig gekämpft, Streiks nehmen zumindest zeitweilig zu und gerade die akademische Prekarität hat heftige Konflikte ausgelöst, doch eine Übersetzung von Klassenkonflikten in das politische Feld findet kaum noch statt. Im Ergebnis entsteht jenes politische Vakuum, das die radikale Rechte für sich zu nutzen weiß. Hier seien noch einmal Beaud und Pialoux zitiert, die in ihrer Studie zum Strukturwandel in der französischen Automobilindustrie auch beobachteten, wie im Kampf um Sicherheit in der Arbeitswelt rassistische Vorurteile und Abwertungserfahrungen zutage traten: „Die Ausländer werden zum Kristallisationspunkt einer vielschichtigen Bedrohung, deren subjektive Seite aus der Angst besteht. Es ist die Angst vor der Zukunft und vor der gesellschaftlichen Marginalisierung und Nichtbeachtung. Zu diesem diffusen Gefühl der Angst kommt das Bewusstsein, unter vielfältigen kleinen Ungerechtigkeiten zu leiden, etwa dass man sich über die ‚Seinsweisen‘ der Arbeiter lustig macht, oder dass man sich aus Geldmangel mit Kleinigkeiten abgeben und in einer

kleinlichen, engstirnigen Welt leben muss“ (Beaud/Pialoux 2004: 315). Die Radikalisierung solcher Empfindlichkeiten bewirkt, dass bei den jüngsten Wahlen zum Europäischen Parlament in der Bundesrepublik 33 Prozent der Arbeiter für die AfD, eine Partei der extremen Rechten, gestimmt haben (infratest dimap vom 10.06.2024, vgl. Tagesschau 2024a).¹⁰ Wer daran etwas ändern will, muss an der disziplinierenden Kraft unwürdiger Lohnarbeit ansetzen, die es zu überwinden gilt, sofern die soziale Demokratie eine Zukunft haben soll.

Prof. Dr. Klaus Dörre

KURZVITA

Jahrgang 1957, ist Professor für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Er forscht seit vielen Jahren zu Prekarität und Prekarisierung. Jüngste Buchveröffentlichung: *Rethinking Socialism. Compass for a Sustainability Revolution*. Cheltenham: Edward Elgar 2024.

Anmerkungen

- 1 Für wichtige Hinweise und Anregungen danke ich Sophia Bader.
- 2 Untersucht werden Erwerbsepisoden, das kann bei Personen zu Überlappungen führen. Prekaritätsrisiken werden anhand von acht Indikatoren gemessen. Vgl. Destatis/WZB 2021: 184.
- 3 Um der gemeinsamen Arbeit am Klassenmodell, an dem u. a. Oskar Butting und Nora Fülöp mitgewirkt haben, Rechnung zu tragen, nutze ich das „wir“.
- 4 Überausbeutung bedeutet, dass nicht einmal in der Sphäre des Warenaustauschs mit Wertäquivalenten gehandelt wird. Spieltheoretisch betrachtet geht es um eine Form der Beherrschung, die den Ausbeutern Sondergewinne ermöglicht.
- 5 Es handelt sich um eine repräsentative telefonische Befragung, die zuletzt 2018 durchgeführt wurde. Befragt wurden ca. 20 000 Personen ab 15 Jahren, die einer Arbeit mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens zehn Wochenstunden nachgehen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2018). Um die Untere Klasse modellieren zu können, haben wir dem ursprünglichen Datensatz die „armen Arbeitslosen“ hinzuge-rechnet. Gleiches gilt für die ausschließlich geringfügig Erwerbstätigen mit weniger als zehn Wochenarbeitsstunden. Die Zuordnungskriterien finden sich im Anhang von Dörre et al. (2024: 9–46).
- 6 Wegen seiner negativen Aufladung vermeiden wir bewusst den Begriff der *underclass* (vgl. Wacquant 2022).

- 7 Soweit nicht anders benannt, beziehen sich alle Ausführungen auf: Dörre et al. 2024. Wir haben das Klassenmodell genutzt, um Erwerbstätige, die wir in der qualitativen Untersuchung befragt haben, Klassenpositionen zuordnen zu können.
- 8 Das ist der Netto-Organisationsgrad. Der Brutto-Organisationsgrad (Gewerkschaftsmitglieder einschließlich Rentner:innen, Arbeitslosen, Studierenden etc. im Verhältnis zu den abhängig erwerbstätigen Arbeitnehmer:innen) lag 2023 bei 13,5 Prozent.
- 9 2023 arbeitenden nur ca. 44 Prozent der westdeutschen und etwa 31 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb, der einem Branchentarifvertrag unterlag. Nach einigen Jahren der Stabilisierung ist auch die betriebliche Mitbestimmung wieder rückläufig. 2023 arbeiteten nur noch 41 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebs- oder Personalräten (42 % West, 39 % Ost). Vgl.: Hohendanner/Kohaut 2024: 289–295.
- 10 Bei den Landtagswahlen in Thüringen und Sachsen ist die AfD mit Abstand zur stärksten „Arbeiterpartei“ geworden. In Thüringen kam sie auf 49 Prozent der Arbeiterstimmen, in Sachsen auf 40 Prozent. Die Infratest-Daten beruhen auf Nachwählerhebungen in 180 repräsentativen Wahllokalen; in ausgesuchten Stimmbezirken wurden zusätzlich sozialstrukturelle Daten ermittelt. Zur Arbeiterschaft zählt, wer sich diesem Status qua Beruf zuordnet. Vgl.: Infratest dimap, nach Tagesschau 2024b; Forschungsgruppe Wahlen 2024, nach Guro 2024.

LITERATUR

- ❖ Badiou, Alain (2017): Vierundzwanzig Anmerkungen über die Verwendung des Wortes ‚Volk‘. In: Ders./Pierre Bourdieu/Judith Butler/Georges Didi-Huberman/Sadri Khiari/Jacques Rancière (Hrsg.): *Was ist ein Volk?* Hamburg, S. 9–16.
- ❖ Barbier, Jean-Claude (2022): *Précarité and Precarity: The Amazing Transnational Journey*. In: Joseph Choonara/Annalisa Murgia/Renato Miguel Carmo (Hrsg.): *Faces of Precarity. Critical Perspectives on Work, Subjectivities and Struggles*. Bristol, S. 13–28.
- ❖ Beaud, Stéphane/Pialoux, Michel (2004): *Die verlorene Zukunft der Arbeiter*. Konstanz.
- ❖ Beck, Ulrich (1999): *Schöne neue Arbeitswelt*. Frankfurt a. M.

- ❖ Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2003): *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz.
- ❖ Bundesinstitut für Berufsbildung (2018): *BIBB/BAuA – Erwerbstätigenbefragung 2018*. URL: <https://www.bibb.de/de/65740.php> [22.08.2024].
- ❖ Butler, Judith (2009): *Frames of War: When is Life Greivable?* London.
- ❖ Castel, Robert (2005): *Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat*. Hamburg.
- ❖ Castel, Robert (2011): *Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums*. Hamburg.
- ❖ Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrsg.) (2009): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung – Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt a. M./New York.

- Choonara, Joseph/Murgia, Annalisa/Carmo, Renato Miguel (Hrsg.) (2022): *Faces of Precarity. Critical Perspectives on Work, Subjectivities and Struggles*. Bristol.
- Choonara, Joseph (2022): *The Problem with Precarity: Precarious Employment and Labour Markets*. In: Ders./Annalisa Murgia/Renato Miguel Carmo (Hrsg.): *Faces of Precarity. Critical Perspectives on Work, Subjectivities and Struggles*. Bristol, S. 94–113.
- della Porta, Donatella/Hänninen, Sakari/Siisiäinen, Martti/Silvasti, Tiina (Hrsg.) (2015): *The New Social Division. Making and Unmaking Precariousness*. Basingstoke.
- Destatis/WZB (Hrsg.) (2016): *Datenreport 2016. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland*. Bonn. URL: <https://www.wzb.eu/de/publikationen/datenreport/datenreport-2016> [22.08.2024].
- Destatis/WZB (Hrsg.) (2021): *Datenreport 2021. Ein Sozialbereich für die Bundesrepublik Deutschland*. Bonn. URL: <https://www.bpb.de/shop/buecher/zeitbilder/328110/datenreport-2021/#content-index> [22.08.2024].
- Destatis (2024a): *Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31 % im Jahr 2023*. Pressemitteilung Nr. 17 vom 26. April 2024. Wiesbaden. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N017_13.html [22.08.2024].
- Destatis (2024b): *Weiterhin gut ein Fünftel der Bevölkerung von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht*. Pressemitteilung Nr. 147 vom 10. April 2024. Wiesbaden. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_147_63.html [22.08.2024].
- Dörre, Klaus (2022): *Above-Below, Inside-Outside: Precarity, Underclass and Social Exclusion in Demobilized Class Societies*. In: Joseph Choonara/Annalisa Murgia/Renato Miguel Carmo (Hrsg.): *Faces of Precarity. Critical Perspectives on Work, Subjectivities and Struggles*. Bristol, S. 61–77.
- Dörre, Klaus/Liebig, Steffen/Lucht, Kim/Sittel, Johanna (2024): *Klasse gegen Klima? Transformationskonflikte in der Autoindustrie*. In: *Berliner Journal für Soziologie* 34, Heft 1/24, S. 9–46.
- Doogan, Kevin (2015): *Minority Condition or Majority Experience?* In: della Porta, Donatella/Hänninen, Sakari/Siisiäinen, Martti/Silvasti, Tiina (Hrsg.): *The New Social Division. Making and Unmaking Precariousness*. Basingstoke, S. 43–62.
- Estanque, Eliso/Costa, Hermes A./Foseca, Dora/Sanntos, Andreia (2019): *Are Trade Unions Trapped? Precarious Movements and Labour Struggles at the Left Turn in Portugal*. In: Stefan Schmalz/Brandon Sommer (Hrsg.): *Confronting Crisis and Precariousness. Organized Labour and Social Unrest in the European Union*. London/New York, S. 93–109.
- Grabka, Markus (2024): *Niedriglohnsektor in Deutschland schrumpft seit 2017*. In: *DIW Wochenbericht* 5/24, S. 67–76.
- Gurol, Sabine (2024): *Wo die AfD in Sachsen Stimmen holen konnte – und wo die CDU vorn liegt*. In: *Redaktionsnetzwerk Deutschland*, 02.09.2024. URL: <https://www.rnd.de/politik/landtagswahl-in-sachsen-2024-wo-die-afd-stimmen-holen-konnte-PH35IPBHU5GYLECK6CF27WRQIQ.html> [20.09.2024].
- Hardy, Jane (2022): *Organizing and Self-organized Precarious Workers. The Experience of Britain*. In: Joseph Choonara/Annalisa Murgia/Renato Miguel Carmo (Hrsg.): *Faces of Precarity. Critical Perspectives on Work, Subjectivities and Struggles*. Bristol, S. 225–238.
- Hohendanner, Christian/Kohaut, Susanne (2024): *Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2023*. In: *WSI-Mitteilungen*, 4/24, S. 289–295.
- Kalleberg, Arne L. (2009): *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition*. In: *American Sociological Review* 74, Heft 3/2009, S. 1–22.
- Kadritzke, Ulf (2017): *Mythos „Mitte“. Oder: Die Entsorgung der Klassenfrage*. Berlin.
- Kronauer, Martin (2002): *Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus*. Frankfurt a. M./New York.
- Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.) (2018): *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden.
- Lipset, Seymour Martin (1959): *Some Social Requisites of Democracy: Economic Development and Political Legitimacy*. In: *American Political Science Review* 53, Heft 1/1959, S. 69–105.
- Lutz, Helma/Schwiter, Karin (2024): *Zur Vermarktlichung von Care-Arbeit im „sorglosen Kapitalismus“*. In: Roland Atzmüller/Kristina Binner/Fabienne Décieux/Raphael Deindl/Johanna Grubner/Katharina Kreissl (Hrsg.): *Gesellschaft in Transformation. Sorge, Kämpfe und Kapitalismus*. Weinheim/Basel, S. 68–78.
- Mattoni, Alice (2022): *Precarious Workers and Precarity through the Lens of Social Movement Studies*. In: Joseph Choonara/Annalisa Murgia/Renato Miguel Carmo (Hrsg.): *Faces of Precarity. Critical Perspectives on Work, Subjectivities and Struggles*. Bristol, S. 211–224.
- Mrozowicki, Adam (2019): *Precarity and Counter-Movements in the European Semi-Peripheries: The Case of Poland*. In: Stefan Schmalz/Brandon Sommer (Hrsg.): *Confronting Crisis and Precariousness. Organized Labour and Social Unrest in the European Union*. London/New York, S. 169–187.
- Oesch, Daniel (2007): *Zur Analyse der Klassenstruktur von Dienstleistungsgesellschaften: soziale Schichtung in Deutschland und der Schweiz*. In: *Widerspruch* 52/2007, S. 59–74.
- Offe, Claus/Hinrichs, Karl (1984): *Sozialökonomie des Arbeitsmarktes: primäres und sekundäres Machtgefälle*. In: Claus Offe (Hrsg.): *„Arbeitsgesellschaft“. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven*. Frankfurt a. M./New York, S. 44–86.
- Plenter, Johanna (2024): *Ein Teil der Arbeiter:innenklasse? Analyse des Klassenbewusstseins prekär und atypisch Beschäftigter*. In: *FES Diskurs*. URL: <https://www.fes.de/jugend-und-politik/artikelseite-jugend-und-politik/ein-teil-der-arbeiterinnenklasse> [23.10.2024].
- Reusch, Jürgen/Lenhardt, Uwe/Kuhn, Joseph/Moritz, Benjamin (2019): *Transformation der Arbeitswelt – Daten, Schwerpunkte, Trends*. In: Lothar Schröder/Hans-Jürgen Urban (Hrsg.): *Gute Arbeit. Transformation der Arbeit – Ein Blick zurück nach vorn*. Frankfurt a. M., S. 279–349.
- Schmalz, Stefan/Sommer, Brandon (Hrsg.) (2019): *Confronting Crisis and Precariousness. Organized Labour and Social Unrest in the European Union*. London/New York.
- Standing, Guy (2011): *The Precariat. The New Dangerous Class*. London/New York.
- Tagesschau (2024a): *Wen wählen Angestellte und Selbstständige? Grafiken zur Europawahl*. Tagesschau vom 22.07.2024. URL: <https://www.tagesschau.de/wahl/archiv/2024-06-09-EP-DE/umfrage-job.shtml> [09.09.2024].
- Tagesschau (2024b): *Thüringen: Doch keine Protestwahl? Wer in Thüringen wie gewählt hat*. URL: <https://www.tagesschau.de/inland/regional/thueringen/mdr-landtagswahl-in-thueringen-wie-haben-verschiedene-bevoelkerungsgruppen-gewaehlt-100.html> [12.09.2024].
- Wacquant, Loïc (2022): *The Invention of the „Underclass“. A Study in the Politics of Knowledge*. Medford.
- Wright, Erik Olin (2015): *Understanding Class*. London/New York.

Prekarität und Wohlfahrtsstaat

Stand und Probleme einer ausbaufähigen Beziehung

Markus Promberger

Einige Millionen Erwerbstätige in Deutschland arbeiten in prekären Beschäftigungsverhältnissen, einige Millionen Einwohner sind von prekären Lebensverhältnissen betroffen – die Verbindung zwischen beiden ist groß und bringt Probleme für Betroffene und Risiken für den gesellschaftlichen Zusammenhalt mit sich. Die Sozialpolitik hat an verschiedenen Punkten begonnen, darauf zu reagieren, doch die Berücksichtigung von Prekarität in der Sozialpolitik ist weiterhin ausbaufähig. Sozialpolitik sollte dabei weiter gedacht werden und Arbeitspolitik mit einschließen. Der Beitrag von Markus Promberger fasst vorliegende Untersuchungen zusammen und entwickelt auf dieser Basis Überlegungen, wie die Weiterentwicklung von Sozial- und Arbeitspolitik im Hinblick auf Prekarität aussehen könnte.¹

Seit den späten 1990er Jahren haben Sozialforscher:innen vermehrt darauf aufmerksam gemacht, dass ein bestimmter, womöglich wachsender Teil der Erwerbstätigen in Beschäftigungsverhältnissen arbeitet, die sich von der gesellschaftlichen Vorstellung eines Normalarbeitsverhältnisses mit existenzsicherndem Lohn, sozialen Sicherungsansprüchen, unbefristetem Arbeitsvertrag, Vollzeitarbeit bei einem Arbeitgeber und funktionierenden Mitbestimmungsrechten negativ unterscheiden (Mückenberger 1985; Bosch 1986; Castel 2000; Kronauer 2010; Dörre 2010). Begleitet wurde diese erneute² Prekarisierung in der Erwerbssphäre durch einen allmählichen arbeitsrechtlichen Öffnungsprozess: durch Zulassung von befristeten Arbeitsverhältnissen (Hohendanner 2010) und Leiharbeit (Promberger 2012), durch die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Managementstrategien (Boltanski/Chiapello 2003; Promberger 2001; Promberger et al. 1996; Sieglens et al. 2006), und durch Veränderungen im Arbeitsangebot. Die wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen bei fortbestehender geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung im Haushalt führte zudem zu einem Anwachsen von Teilzeitarbeit; das „Alleinernährermodell“ wandelte sich zum „Zuverdienstmodell“ (Gottschall/Pfau-Effinger 2002). Hinzu kam die seit den späten 1970er Jahren anhaltend hohe, wenn auch nicht notwendig personell konstante „strukturelle Arbeitslosigkeit“ und die einsetzende Automatisierung und später Informatisierung mit der sogenannten Dritten Industriellen Revolution, eine Welle von Firmenverschmelzungen, Eigentümerwechseln und Konzentrationsprozessen mit zunehmend globaler Orientierung, und nicht zuletzt ein Reallohnrückgang von etwa 1988 bis 2002, korrespondierend mit der Erosion von Tarifbindungen – alles zusammengekommen Prozesse, die die Marktmacht der Anbieter von Arbeitskraft schwächten. *Nonstandard employment*, atypische, meist prekäre Beschäftigung nahm prozyklisch zu (Schmid 2011; Boockmann/Hagen 2005).

Parallel dazu, aber hinsichtlich der Betroffenen nicht unbedingt deckungsgleich, lebten in Deutschland schätzungsweise mehr als fünfeinhalb Millionen Personen für mehr als fünf Jahre innerhalb eines Zehnjahreszeitraums in einer prekären Haushaltslage.³ Dies umfasst schlechte Wohnbedingungen, eine unzureichende finanzielle Situation, besondere Belastungen und eine fehlende rechtliche Absicherung von Sozialversicherungsansprüchen. Schlechte Wohnbedingungen liegen beispielsweise vor, wenn Personen in einer Wohnung ohne fließend warmes Wasser, Zentral- oder Etagenheizung oder Bad bzw. Dusche oder mit weniger als ei-

nem Raum pro Haushaltsmitglied leben. Derartige Bedingungen können nicht nur die Lebenslage, sondern auch die Bildungs- und Karrierebemühungen der Haushaltsmitglieder negativ beeinflussen (Bourdieu 1997; Groh-Samberg 2009). Weiter ist die finanzielle Situation eines Haushalts entscheidend für den Lebensstandard der Haushaltsmitglieder. Eine Armutsgefährdung liegt vor, wenn das verfügbare Haushaltsnettoeinkommen weniger als 60 Prozent des bedarfsgewichteten Einkommens der Haushalte in Deutschland beträgt. Ist der Haushalt zudem nicht in der Lage, Geld zu sparen, können z. B. wichtige Haushaltsgegenstände nicht ersetzt oder gesundheitsbedingte Zusatzkosten nicht getragen werden. Weiterhin können Schulden dazu beitragen, dass Tilgungs- und Zinszahlungen einen Großteil des eigentlich ausreichenden Haushaltseinkommens verbrauchen. Haushalte können überdies besonderen Belastungen ausgesetzt sein, etwa wenn Haushaltsmitglieder pflegebedürftig sind und dies die Erwerbs-, Qualifizierungs- oder Karrieremöglichkeiten der weiteren Haushaltsmitglieder einschränkt (Clement et al. 2009).

Allerdings übersetzt sich nicht immer die prekäre Beschäftigung einer Person in eine prekäre Lebenslage ihres Haushalts. Manche Effekte prekärer Beschäftigung treten erst mit Zeitverzögerung ein, wenn der Arbeitsvertrag endet und Übergänge in soziale Sicherungssysteme stattfinden, etwa bei Arbeitslosigkeit, Krankheit, Rentenbezug. Manche Effekte prekärer Beschäftigung werden auf Haushaltsebene aufgefangen, etwa durch Partnereinkommen. Prekäre soziale Lagen können auch ohne das Vorliegen prekärer Beschäftigung eintreten, etwa bei mittleren Erwerbseinkommen und hoher Belastung des Haushalts durch Familienarbeit, bei hoher Kinderzahl oder pflegebedürftigen Angehörigen. Oft sind prekäre Lebenslagen oder prekäre Beschäftigung nicht von Dauer, etwa bei Berufseinsteigern, Jobwechseln, Menschen in kürzerer Arbeitslosigkeit oder Krankheit. Wir wissen aber auch, dass prekäre Beschäftigung keineswegs für alle Betroffenen ein rasch vorübergehendes Zwischenstadium darstellt, sondern bleiben kann, für längere biografische Abschnitte oder einen großen Teil des Erwerbslebens.

Der deutsche Wohlfahrtsstaat bietet Schutz gegen zahlreiche Risiken im Leben wie zum Beispiel Arbeitslosigkeit, Krankheit, Alter, Einkommensverlust bei Trennung und Verwitwung. Vom Zugang zu diesen Sozialversicherungssystemen sind allerdings bestimmte Personen- oder Statusgrup-

pen ausgenommen: Unternehmer und Selbständige können freiwillig Mitglieder sein oder sich privat versichern und verglichen mit der Pflichtversicherung oftmals höhere Beiträge bezahlen – oder eben nicht versichert sein und die entsprechenden Risiken selbst tragen, auch bei niedrigen oder ausbleibenden Einkommen (prekärer Unternehmertum, Bührmann/Pongratz 2011; Bögenhold/Fachinger 2010). Erst bei Bewilligung von Grundsicherungsleistungen entsteht Versicherungspflicht. Weitere Ausnahmen bestehen für Kurzfristbeschäftigte (*ex ante* befristete Verträge mit nicht mehr als drei Monaten Gesamtdauer) und Minijobber mit einem Gesamtverdienst unter 538 Euro pro Monat. Teils wird hier eine anderweitig bestehende Sozialversicherungspflicht angenommen (etwa als Studierende oder Rentner:in), teils laufen diese Beschäftigungsformen tatsächlich als nicht sozialversicherungspflichtig. Eine mittelbare Absicherung gegen die zwei zuletzt genannten Risiken über Sozialversicherungsansprüche des Partners oder der Partnerin steht allerdings nur verheirateten Paaren oder nicht oder nur gelegentlich erwerbstätigen Kindern bis 25 Jahre offen (sogenannte Familienversicherung).

Angeichts welcher Phänomene können wir nun von Prekarität sprechen? Prekäre Beschäftigung sollte von prekären Lebenslagen begrifflich unterschieden werden, auch wenn sich empirisch Zusammenhänge zeigen. Ersteres meint die individuelle Erwerbs- bzw. Beschäftigungslage, letzteres die haushaltsbezogene Einkommens- bzw. Ausstattungs- oder Versorgungslage. Im Folgenden wird daher prekäre Beschäftigung dargestellt, um im Anschluss die Kopplung mit prekären Lebens- bzw. Haushaltsslagen zu untersuchen. Anschließend wird der Frage nachgegangen, mit welchen sozialpolitischen Maßnahmen und Initiativen Prekarität abgebaut werden kann, wobei der Fokus auf dem Nexus von Arbeits- und Sozialpolitik liegt.

Prekäre Beschäftigung

In einer Arbeitsgesellschaft, in der die meisten Menschen vom Verkauf ihrer Arbeitskraft leben, bedeutet prekäre Beschäftigung konkret eine erhöhte Exposition gegenüber arbeitnehmerspezifischen erwerbsbezogenen Risiken (Arbeitslosigkeit, unstete Beschäftigung, gefährdende oder unterdurchschnittliche Arbeitsbedingungen und Entlohnung, unterdurchschnittlicher Erwerb von Versorgungsansprüchen, erhöhter psychophysischer Aufwand und Verschleiß, Anerkennungsdefizite). Von wenigen Ausnahmen abgesehen (Nacht- und Schichtzuschläge, Gefahrenzulagen) finden diese Risiken keine direkte Kompensation durch den Arbeitgeber, wofür die Machtasymmetrie in den Arbeitsbeziehungen verantwortlich ist (Keller 2014; Offe/Wiesenthal 1980). Ebenso treffen bei prekärer Beschäftigung deren erhöhte Risiken auf eine abgesenkte wohlfahrtsstaatliche Kompensation durch soziale Sicherheitsleistungen. So zeichnet sich prekäre Beschäftigung gegenüber einem Normalarbeitsverhältnis durch geringere, defizitäre oder fehlende Versorgungs-, Schutz- oder Vertretungsansprüche aus.

Die Diskussion um prekäre Beschäftigung fokussiert meist eher auf formale Gestaltungselemente des Beschäftigungsverhältnisses (Lohn, Arbeitszeit, Vertragsdauer, Vertretungs- und Beteiligungsrechte, Erwerb von Versorgungsansprüchen) und weniger auf psychophysische Belastungen und Gefährdungen des konkreten Arbeitsprozesses, ohne dies grundsätzlich auszuschließen (Ausnahmen bilden Lewchuk et al. 2008; Tophoven/Tisch 2011). In diesem Sinne umfasst prekäre Beschäftigung vor allem folgende Formen:

Leiharbeit

Unter Leiharbeit wird in Deutschland⁴ Arbeit verstanden, bei denen ein Arbeitgeber („Verleiher“) formal eine Arbeitskraft beschäftigt und bezahlt, die jedoch an einen anderen Arbeit-



Nicht alle Beschäftigungsformen sind sozialversicherungspflichtig. In Branchen wie der Gastronomie oder Reinigung finden sich häufig Minijobber, die nicht oder nur eingeschränkt sozialversichert sind.

© picture alliance/dpa | Axel Heimken

Tabelle 1: Prekäre Beschäftigung in Zahlen*

Beschäftigungsform	Zahl der Betroffenen (in Tsd.)	Jahr	Quelle
Leiharbeit	754	2023	Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024
Teilzeitarbeit	12.200	2023	IAQ Uni Duisburg-Essen 2024
Befristungen	3.000	2023	Statistisches Bundesamt 2024
Niedriglohnbeschäftigung	7.000	2023	Statistisches Bundesamt 2024
Prekäre Solo-Selbständige**	365	2015	Schulze-Buschoff et al. 2017, eig. Berechnungen

© Eigene Zusammenstellung

*Die Beschäftigtenzahlen können nicht über die Beschäftigungsformen hinweg addiert werden, denn Personen können von mehreren prekären Beschäftigungsformen gleichzeitig betroffen sein, befristete Teilzeitverträge im Niedriglohnsektor beispielsweise. Die Zahlen zur Leiharbeit enthalten einen kleinen Anteil Beschäftigte in der internen Verwaltung der Verleihformen. Die Zahlen zu Teilzeitarbeit enthalten einen geringen Anteil stark vollzeitnaher Teilzeitarbeit (z. B. 32 Stunden/Woche), bei der die Entgelthöhe und Vertragsdauer für eine Einstufung als prekär entscheidend wäre. Bei der Einstufung als Niedriglohnbeschäftigung sind die Bruttostundenlöhne herangezogen. Weitere Erläuterungen finden sich in den Textabschnitten zu den jeweiligen Beschäftigungsformen.

** Prekäres Unternehmertum lässt sich so definieren, dass es prinzipiell alle selbständigen Erwerbspersonen umfasst, deren Einkommen der Niedriglohnbeschäftigung (zwei Drittel des Medianstundenlohnes von abhängig Beschäftigten) entspricht. Zu dieser Größe liegen dem Autor keine Zahlen vor. In der Literatur werden stattdessen prekäre Soloselbständige als Messgröße vorgeschlagen; hier sind Arbeitgeber mit geringen persönlichen Einkommen ausgeschlossen. Soloselbständige werden im European Labour Force Survey gemessen und für 2015 mit rund 5 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland beziffert. Schulze-Buschoff et al. (2017) haben diese Zahl publiziert und beobachten auf Basis einer eigenen Befragung, dass bei 17 Prozent der Solo-Selbständigen in Deutschland 2015 Prekarität zu beobachten ist.

geber („Entleiher“) verliehen und dort eingesetzt wird. Die Branche bemüht sich seit Langem – teilweise energisch – um eine De-Stigmatisierung (Helfen et al. 2015), etwa indem sie auf dem Begriff „Zeitarbeit“ für ihr Geschäft besteht und in Stellenanzeigen auf den Abwechslungsreichtum und den Sprungbrettcharakter ihrer Jobangebote hinweist. Bei allen Unterschieden, die es in der Branche gibt, fällt auf, dass die Löhne im Schnitt meist niedriger sind als in den Einsatzbranchen (Lehmer/Ziegler 2011), dass Tarifverträge in der Tendenz weniger mit den DGB-Gewerkschaften, mehr mit unbedeutenden Nebengewerkschaften mit geringerer Verhandlungsmacht abgeschlossen werden (Dombre 2017), und dass Betriebsräte im Verleihbetrieb gewählt werden, wo sie nur schwer Einblick in die konkreten Arbeitsbedingungen beim Entleiher bekommen (vgl. dazu auch den Beitrag von Martin Gruber-Risak und Sascha Obrecht in dieser Ausgabe). Ebenso fällt immer wieder auf, dass Einsätze und Vertragsdauern stark korrelieren (Antoni/Jahn 2009; Haller/Jahn 2014).

Im Einzelfall mag all dies anders sein – dafür steht das klassische Beispiel der Ingenieure, denen der Verleiher übertarifliche Löhne bezahlen muss, um sie überhaupt anwerben zu können. Der Geschäftsertrag auf Verleiherseite muss dann z. B. über Paketlösungen mit anderen Verleihkräften, anderen Personaldienstleistungen oder gerade in Zeiten von Fachkräftemangel über Vermittlungsprämien erwirtschaftet werden. Doch in der Tendenz handelt es sich bei Leiharbeit um Beschäftigung unterhalb der in Einsatzbetrieb, Einsatzbranche oder Region gültigen Standards in Entlohnung, Vertrags- und Arbeitsbedingungen, auch wenn es dafür unter bestimmten Bedingungen Gründe geben mag. Nach einer Expansionsphase von 2003 bis zum Höchststand von knapp über einer Million Beschäftigten im Jahr 2017 arbeiten gegenwärtig etwa 754 000 Beschäftigte (Dez. 2023) und damit zwei von Hundert Beschäftigten in Deutschland in der Leiharbeitsbranche⁵, schätzungsweise mehr als 90 Prozent davon als Verleihkräfte.

Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit bedeutet, dass eine Arbeitszeit vereinbart ist, die regelmäßig die Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten im gleichen Betrieb und/oder in der gleichen Branche unterschreitet. Hier können zunächst vollzeitnahe, halbtagsorientierte und geringfügige/marginale Teilzeitarbeit (weniger als zehn Wochenstunden) unterschieden werden. Vollzeitnahe Teilzeitarbeit außerhalb der Niedriglohn-

zone kann unter bestimmten Voraussetzungen (Haushaltsgröße, Entgelthöhe) noch als gegenwärtig existenzsichernd angesehen werden (Flecker 2018). Doch ein häufig unterschätzter Prekarisierungsbeitrag der Teilzeitarbeit, auch mit höherer Stundenzahl, besteht in den entsprechend der Arbeitszeitdifferenz verringerten Ansprüchen an Ersatzeinkommen bei Arbeitslosigkeit, im Krankheits- oder Rentenfall und der erhöhten Schwierigkeit, Einkommensrücklagen zu bilden. Bei halbtagsnaher Teilzeitarbeit ist dieses Problem nochmals deutlich verschärft; bei geringfügiger Teilzeitarbeit sind die individuellen Ansprüche an Ersatzeinkommen weit überproportional verringert bzw. nicht existent – so besteht etwa kein Anspruch auf Arbeitslosengeld (vgl. Bäcker 2007). Sofern diese Defizite nicht auf Haushaltsebene etwa durch Unterhaltsansprüche, Sozialleistungsbezüge oder Partnereinkommen abgefangen werden, ist Teilzeitarbeit mit erhöhten Existenzrisiken in unterschiedlichen Graden assoziiert (Keller/Seifert 2008; Gundert 2010).

Befristung

Befristete Arbeitsverhältnisse bedeuten eine *ex ante*, bei Vertragsschluss festgelegte Dauer der Beschäftigung. Bei Selbständigen, Künstler:innen, Freiberuflern, Geschäftsführer:innen und Berufssportler:innen sind Befristungen – sei es im Rahmen von Honorarverträgen, Dienst- oder Arbeitsverhältnissen – normal (vgl. Haak/Schmid 2001). Bei abhängig Beschäftigten in Deutschland sind diese jedoch nur unter besonderen Bedingungen zulässig, weil der Gesetzgeber davon ausgeht, dass abhängig Beschäftigte in der Regel nicht über große finanzielle Polster oder anderes Vermögen verfügen, das ihnen ermöglicht, auftragsfreie Zeiten zu überbrücken.

Der historisch vor allem seit 1918 in Gesetzgebung und Rechtsprechung verstärkt berücksichtigte Schutz von Arbeitnehmer:innen als der wirtschaftlich schwächeren Seite des Arbeitsvertrags hat insbesondere die Kündigung von Arbeitsverhältnissen durch den Arbeitgeber zum Rechtsgegenstand gemacht (Kündigungsschutzgesetz) und so Kurzfrist- und Willkürentscheidungen erschwert. In den 1980er Jahren wurde der Kündigungsschutz zunehmend als Hemmnis für Arbeitsaufnahmen und den Abbau von Arbeitslosigkeit diskutiert, es folgte die breitere Zulassung von befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen des Beschäftigungsförderungsgesetzes (1985), gewissermaßen um den strengen Kündigungsschutzgesetzen auszuweichen.



In einigen Zweigen der Land- und Forstwirtschaft sind Niedriglohnbeschäftigung und saisonale Befristungen für bestimmte Tätigkeiten verbreitet.
© picture alliance / SZ Photo | Rainer Unkel

Ausnahmen sind beispielsweise Probezeiten, Elternzeitvertretungen, bestimmte sachliche Gründe, zu Ausbildungszwecken und in der Wissenschaft, bei vorangegangener Arbeitslosigkeit, ansonsten beim selben Arbeitgeber nur einmalig bzw. bis zu zwei Jahren. Abhängig Beschäftigte bewegen sich überdies, anders als „klassische“ Selbständige, in einer Marktlage, die es ihnen nicht erlaubt, persönliche Risikozuschläge oder Versicherungsaufwände in ihre Entgelte einzukalkulieren. So werden (z. B. im deutschen System) obligatorische Kollektivsysteme (die Sozialversicherungen) paritätisch finanziert und kompensatorisch eingesetzt – allerdings gebunden an bestimmte Anspruchsvoraussetzungen, wie Mindestbeiträge, Anwartschafts- und aktive Beitragszeiten, Altersgrenzen, und bestimmte Leistungs- und Anspruchs- bzw. Bezugsdauergrenzen. Eine Kündigung nach sechs Monaten Probezeit generiert beispielsweise keine Ansprüche an die Arbeitslosenversicherung; ein Vertragsende nach 12 Monaten erzeugt gerade mal einen Anspruch auf sechs Monate Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, sofern keine anspruchsgenerierenden Vorbeschäftigungen vorliegen. Befristete Beschäftigte haben also ein erhöhtes Risiko des Arbeitsplatzverlustes, einen geringeren Zugang zu kompensatorischen Versicherungssystemen und jenseits der Pflichtversicherungssysteme kaum Möglichkeiten, die erhöhten Risiken in den Arbeitslohn „einzupreisen“. Hinzu kommen in der Selbstwahrnehmung der Betroffenen höhere Unsicherheit und schlechtere gesellschaftliche Integration (vgl. Gundert/Hohenanner 2014). Nichtsdestoweniger arbeiten in Deutschland knapp 8 Prozent, also mehr als drei Millionen Beschäftigte, im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses.⁶

Niedriglohnbeschäftigung und Niedrigeinkommensbezug

Niedriglohnbeschäftigung meint Arbeitsverhältnisse, in denen – unabhängig von Vertragsform und Dauer – die Brutto-

Stundenlöhne zwei Drittel des Medianlohnes nicht überschreiten⁷. Faktisch liegt die Niedriglohngrenze mit 12,50 Euro (2022) in der Nähe des gesetzlichen Mindestlohns (12,00 Euro Ende 2022). Die Prekaritätswirkung von Niedriglohnbeschäftigung liegt darin, dass solche Löhne ihrer Existenzsicherungsfunktion nicht oder nur unzureichend nachkommen. Vermehrt ist dies insbesondere dann der Fall, wenn mehr als eine Person von einem einzigen Niedriglohn-Arbeitsverhältnis leben. Niedriglohnbeschäftigung ist auf der Personenebene assoziiert mit geringwertigen oder fehlenden Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen. Obwohl empirisch verbunden, ist Niedriglohnbeschäftigung begrifflich vom Niedrigeinkommensbezug zu unterscheiden, bei dem das gesetzliche Existenzminimum die Vergleichsgröße bildet: Haushalte mit Einkommen, die das gesetzliche Existenzminimum (derzeit 12 000 Euro pro Person und Jahr) nicht oder nur geringfügig überschreiten, gelten als Niedrigeinkommenshaushalte. Anfang 2023 bezogen rund sechs Millionen Menschen den gesetzlichen Mindestlohn (BMAS 2023); die Niedriglohnquote betrug 16 Prozent, was auf etwas mehr als 7 Millionen Niedriglohnbeziehende hinweist. Hierunter fallen zum einen die Ausnahmen vom Mindestlohn, zum anderen Menschen mit Stundenverdiensten zwischen Mindestlohn und Niedriglohngrenze.

Prekäre Selbständigkeit/prekäres Unternehmertum

Prekäre Selbständigkeit oder prekäres Unternehmertum liegen vor, wenn es Arbeitgebern, freiberuflich oder selbständig Tätigen zeitweise oder dauerhaft nicht gelingt, eine hinreichende Einkommenshöhe, Einkommenssicherheit oder soziale Sicherungsansprüche zu erwirtschaften (Bühmann/Pongratz 2010). Seit den sogenannten Riester-Reformen kann arbeitsrechtlich geprüft werden, ob es sich bei einer Beschäftigung um Selbständigkeit oder um eine abhängige Erwerbstätigkeit handelt. Schlüsselkriterien sind das Vorliegen konkreter Zeitvorgaben und anderer Weisungen, die

fehlende Spezifikation eines Werkes oder die Tätigkeit für einen einzigen Auftraggeber. Wenn dies erfüllt ist, handelt es sich um arbeitnehmerähnliche Selbständigkeit, auf die das Arbeitsrecht und nicht das bürgerliche Vertragsrecht anzuwenden ist. Gleichwohl finden sich immer noch selbstständige Lastwagenfahrer, die ausschließlich für eine einzige Spedition fahren, soloselbstständige Reinigungskräfte, die von ihrem Auftraggeber keine Stunden, sondern einen Werkauftrag bekommen, oder Kellnerinnen, die dem Festwirt die Maß Bier abkaufen und sie dann für den vom Wirt festgesetzten Preis an die Gäste weiterverkaufen. Das DGB-nahe WSI spricht von einer Zunahme von Werkverträgen in Tätigkeiten, die früher von Arbeitnehmer:innen ausgeübt wurden (Manske/Scheffmeier 2015). Ein Beleg dieser Aussage ebenso wie eine Quantifizierung von prekärem Unternehmertum ist schwierig. Derzeit sind nur Zahlen zu Soloselbstständigen (2015: 365 000) bekannt, die das Problem vermutlich nicht vollständig erfassen, da es auch Arbeitgeber (z. B. in Kleinstbetrieben) gibt, deren Einkommen dem von Niedriglohnbeschäftigten nahekammt.

Festzuhalten ist, dass Begriffsdefinitionen, sachliche Abgrenzungen, Referenzwerte und Hintergründe in der Diskussion uneinheitlich und teilweise umstritten sind. Festzuhalten ist ebenso, dass prekäre Beschäftigung in allen Branchen und Betriebstypen auftreten kann, dass aber bestimmte Häufungen davon mit bestimmten Branchen, Betrieben und Berufen assoziiert sind (vgl. Stuth 2021). Leiharbeit war lange ein zahlenmäßig marginales, jedoch auffälliges Phänomen in den Poren tariflich gut abgesicherter Hochlohnbranchen, Teilzeitarbeit ist typisch für den Einzelhandel, prekäre Selbständigkeit in den Medien und im Transportgewerbe, geringe Entlohnung in Teilen des Handwerks oder bei Gebäude- und personenbezogenen Dienstleistungen, arbeitnehmerähnliche Selbständigkeit ebenso – um nur einige Beispiele zu nennen. Insgesamt, so Stefan Stuth (2021), sei in Deutschland „[...] beinahe jede vierte [Erwerbs]Person [...] zwischen 2009 und 2016 dauerhaft prekär beschäftigt, womit gemeint ist, dass sie in mindestens fünf der acht Beobachtungsjahre prekär beschäftigt war“.

Bis vor wenigen Jahren wurde die Problematik prekärer Beschäftigung zwar zur Kenntnis genommen, aber ausgesprochen unterschiedlich diskutiert. Gewerkschaften, Sozialpolitiker:innen und Teile der Wissenschaft machten seit Mitte der 1980er Jahre darauf aufmerksam, dass das zu Beginn beschriebene „Normalarbeitsverhältnis“, das in den Jahren nach 1918/1945 konsolidiert worden war, zu erodieren begann (Mückenberger 1985; Promberger 2005a). Auch der Sachverständigenrat hat das Problem zur Kenntnis genommen (SVR 2008) und erstmals begrifflich und numerisch eingegrenzen versucht – mit gewissen statistischen Schwierigkeiten und politischen Vorbehalten; letztere insbesondere, weil schnell klar war, dass solche unterprivilegierten Formen von Arbeit im Widerspruch zum gängigen Wohlstandsversprechen einer sozialen Marktwirtschaft stehen. Insofern bemühten sich Unternehmerverbände und Teile der Politik darum, das Problem kleiner darzustellen – als Ausnahme, als erwerbsbiografischen Einstiegs- oder Zwischenzustand, als Sprungbrett für vormals Arbeitslose in reguläre Beschäftigung, als Freiheit, als Präferenz oder Wahlentscheidung der Beschäftigten, als bloßes Nebeneinkommen⁸ zu einem Familien- oder Hauptverdienst und dessen sozialen Sicherungsansprüchen, oder gar als Privileg – ähnlich Freiberuflern, Selbständigen oder hochqualifizierten Spezialisten. Qualitative und quantitative Studien und Expertenberichte hatten allerdings schon länger auf Umfang, Problematik und Persistenz prekärer Beschäftigung aufmerksam gemacht (*pars pro toto* Linne/Vogel 2003; Prom-

berger 2007; Weinkopf et al. 2009; Dörre 2006). Um 2018 konnte dann auf Basis repräsentativer Längsschnittuntersuchungen erstmals gezeigt werden, dass prekäre Beschäftigung deutlich mit prekärer Lebenslage assoziiert ist, und es den meisten prekär Beschäftigten nicht gelingt, innerhalb von zehn Jahren ihre prekäre Erwerbslage in einen nicht prekären Erwerbszustand zu verlassen (Allmendinger et al. 2018). Prekarität ist also für einen großen Teil der Betroffenen kein sozioökonomisches Durchgangsstadium, sondern ein langanhaltender oder Dauerzustand.

Prekäre Beschäftigung und prekäre Lebenslagen

Prekäre Lebensbedingungen zeichnen sich dadurch aus, dass sie drohen, noch schlechter zu werden, als sie schon sind: Etwa wenn im Krisenfall wenig Chancen auf ausreichende Lohnersatzleistungen bestehen, wenn ein Zugang zu Transfereinkommen an das Fortbestehen einer Existenzgemeinschaft gekoppelt ist, also nur mittelbar vorliegt (etwa in einer *male breadwinner*-Ehe, in der der *breadwinner* arbeitslos wird), oder wenn zwar Erwerbslosigkeit und Armut vorliegen, jedoch noch Leistungen aus der Sozialversicherung und noch keine Grundsicherungsleistungen bezogen werden, oder wenn niedrige Erwerbseinkommen durch Unterstützungsleistungen ergänzt werden müssen. Prekäre Lebenslagen sind vor diesem Hintergrund sozioökonomische Zustände mit unvollständigem, defizitärem Anschluss ans Erwerbssystem, teilweisem oder intermittierendem Sozialleistungsbezug, und einer unsicheren Lage des Haushalts hinsichtlich materieller Deprivation, ohne dass die Deprivation schon manifest sein muss. Wenn die Stromrechnung gestundet werden muss, wenn der Verlust eines Minijobs droht, wenn die Arbeitseinkommen der Haushaltsmitglieder nur knapp bis zum Monatsende reichen, wenn kaum Zeit und Chancen für Weiterbildung sind, wenn dabei aber nur Wohngeld oder aufstockende oder kurzzeitige Grundsicherungsleistungen bezogen werden, oder die Familie mit ihren addierten Erwerbs- und Lohnersatzleistungen gerade so über die Runden kommt, ohne Grundsicherungsleistungen zu beziehen – in all diesen Fällen macht es Sinn, von Prekarität zu sprechen, anstatt von Ausschluss oder Exklusion. Wohlgemerkt, Armutsphänomene sind dabei nicht systematisch ausgeschlossen – die Betroffenen finden nur wenig Zugang zu gesellschaftlichen Chancen, sind jedoch nicht vollständig abgekoppelt und ausschließlich auf das Grundsicherungssystem angewiesen, um zu überleben.

Der Zusammenhang mit dem Rückbau erwerbsbezogener sozialer Sicherheit des Normalarbeitsverhältnisses ist beim Blick in die Lebensverläufe der Betroffenen zwar nicht hundertprozentig, jedoch augenfällig. So konnte 2018 auf Basis der Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) folgendes gezeigt werden (Allmendinger et al. 2018: 264 ff.): Betrachtet wurde eine repräsentative Stichprobe von Personen in Deutschland, die in einem beobachteten Zehnjahreszeitraum (1993–2003 oder 2003–2013) mindestens einmal erwerbstätig waren. Bei 62 Prozent dieser Personen spielt Prekarität in Haushalts- und Erwerbslage nur eine marginale Rolle; bei 12 Prozent kann prekäre Beschäftigungssituation auf der Haushaltsebene ausgeglichen werden; weitere 14 Prozent leben in einer prekären Haushaltslage, sind aber selten prekär beschäftigt. Und bei 12 Prozent der Personen in Deutschland, die in einem Zehnjahreszeitraum mindestens einmal erwerbstätig waren, treffen prekäre Beschäftigung und prekäre Lebenslagen zusammen und nehmen einen großen Teil der beobachteten Zehnjahresperiode ein –

sie waren im Durchschnitt sechs Jahre prekär beschäftigt und lebten 7,5 Jahre in einer prekären Haushaltslage. In dieser Gruppe – immerhin rund fünf Millionen Personen – hat Prekarität in Erwerbs- und Lebenslage den beobachteten Zehnjahresabschnitt dominiert und konnte nicht auf Haushaltsebene ausgeglichen werden. Mehr als die Hälfte davon sind Frauen, Männer sind häufig schwierigen Arbeitsbedingungen ausgesetzt, viele Betroffene haben keine oder nur geringe Bildungsabschlüsse, sie konzentrieren sich in Betrieben, Branchen und Berufen mit niedrigem Entgeltniveau und instabilen Beschäftigungsverhältnissen. Hier ist – im Zusammenhang mit den Veränderungen in der Erwerbsphäre und den nachgelagerten sozialen Sicherungssystemen – eine anhaltende sozialpolitische Problemlage entstanden, die gesellschaftliche Dissoziationskräfte hervorrufen kann (vgl. Dörre 2006; Promberger 2008) und zudem bis in die Gegenwart reicht (Stuth 2021).

Sozialpolitische Handlungsfelder: Stand und Ausbaumöglichkeiten, Probleme und mögliche Lösungsvorschläge

Sozialer Zusammenhalt ist ein Topos, der den Diskurs über die Gegenwartsgesellschaft prägt – gerade weil er im Deutschland der 2020er Jahre offensichtlich gefährdet ist. Wirtschaftliche Abstiegsprozesse und entsprechende Ängste, Einsamkeit, Ausgrenzung, Zuwanderung und Immigrationsfeindlichkeit, zunehmende Wählerschaft rechts des etablierten Parteienspektrums, wachsende Einkommensungleichheit – all dies sind Dimensionen, aus denen sich die Diagnose der Gefahr eines abnehmenden gesellschaftlichen Zusammenhaltes speist, parallel zur Entstehung und Ausbreitung prekärer Beschäftigung und persistenten

Armutsphänomenen. Doch was lässt sich tun? In der Armutsbekämpfung besteht mit der Grundsicherung für Erwerbsfähige – neuerdings Bürgergeld – ein einigermaßen leistungsfähiges System, trotz aller berechtigter Kritik. Leistungshöhe und Abdeckung gehen weiter als in vielen westeuropäischen Ländern. Doch der neuen sozialen Zwischenschicht der Menschen mit prekärer Erwerbsintegration und prekären Lebenslagen fehlen manche Sicherheitslinien, die sie erst bei einem weiteren sozialen Abstieg realisieren könnten. Das bekannteste Beispiel ist die 2005 erfolgte Abschaffung der Arbeitslosenhilfe als gesondertem Unterstützungssystem für Menschen, die keine Ansprüche an die Arbeitslosenversicherung (mehr) haben, jedoch am Erwerbsleben beteiligt sind. Ihnen droht der Abstieg in die Grundsicherung, einem System, in dem Menschen ungeachtet der Unterschiede ihrer Erwerbsbiografie gleich behandelt werden.

Im folgenden Abschnitt wird an ausgewählten Handlungsfeldern erläutert, wie Eingriffe ins Arbeits- und Beschäftigungssystem die Lage von Menschen in prekären sozialen Lagen und Beschäftigungsverhältnissen verbessern könnten, um solche Abstiege zu verringern und damit Prekarität entgegenzuwirken.

Risikoverringerung durch Regulierung und Eingrenzung prekärer Arbeit/Beschäftigung

Zu Beginn der deutschen Industrialisierung im frühen 19. Jahrhundert war Lohnarbeit (von wenigen Ausnahmen abgesehen) grundsätzlich prekär. Löhne lagen am Existenzminimum, Arbeitsverhältnisse konnten täglich beendet werden, ein Schutz gegen Arbeitsunfälle oder Vorkehrungen gegen Einkommenslosigkeit bei Alter oder Krankheit war kaum vorhanden (*pars pro toto* Frerich/Frey 1993).



Vor der Entstehung des Wohlfahrtsstaats war Lohnarbeit generell mit Prekarität verbunden. Dabei war häufig nicht nur die Anstellung und Entlohnung unsicher, sondern auch die Umstände der Arbeit – wie hier in einer Müllsortierhalle um 1900 – unwürdig und risikoreich.

© picture-alliance | akg-images

Ebenso waren Aufstiegsmöglichkeiten und Zugänge zu Bildung spärlich, Kinderarbeit normal und Mutterschutz nicht vorhanden. Aufklärungsideale, Wehrfähigkeit, Philanthropie und Humanismus, auch bei einzelnen Unternehmern, die kirchliche Sozialarbeit, beginnende Selbstorganisation und Interessenformierung der Arbeiterklasse in Sozialdemokratie und Genossenschaftswesen brauchten rund hundert Jahre, bevor um 1918 ein rudimentärer Wohlfahrtsstaat Konturen annahm. Meilensteine waren:

- Schulpflicht (bis 1835 weitgehend durchgesetzt)
- Arbeitsverbote für Kinder (ab 1839 langsam durchgesetzt), Schwangere und Wöchnerinnen (1878)
- Kündigungsschutz (rudimentär ab 1845)
- Gefahrenschutz im Betrieb (ab 1825)
- Truckverbot (1849)
- Unternehmerhaftpflicht bei Arbeitsunfällen (1871)
- Krankenversicherungspflicht (1883) und die Errichtung von betrieblichen, gewerkschaftlichen, genossenschaftlichen und unternehmensspezifischen Krankenversicherungen
- Arbeitsunfallversicherung (1884)
- Bismarck'sche Rentenversicherung (1889)
- Koalitionsfreiheit (ab 1861) und damit die Legalisierung von Gewerkschaften, sowie die ersten Tarifabkommen (ab ca. 1870) und die Entstehung der betrieblichen Mitbestimmung (zunächst rudimentär ab 1892).

Der erste Weltkrieg und die in den letzten beiden Kriegsjahren einsetzende Verschlechterung der Lebensbedingungen, die Radikalisierung von Arbeiter- und Soldatenschaft gegen Kriegsende und die russische Revolution bzw. die Furcht davor waren die Motive für das Stinnes-Legien-Abkommen von 1918, das gewissermaßen als erste „Arbeitsverfassung“ in Deutschland gelten kann. Hier ist das Bild vom Normalarbeitsverhältnis entstanden, mit seinerzeit Achtstundentag, tariflich geregelten Arbeitslöhnen und Arbeitsbedingungen, Krankenversicherung, Unfallversicherung, Rente.

Bis 1972 – von der zwölfjährigen Zäsur des Nationalsozialismus abgesehen – ging dieser soziale Fortschritt weiter:

- Zentralisierung der Arbeitsvermittlung 1921
- Ausdehnung der Fürsorge auf Arbeitslose (1921, gewissermaßen der Vorläufer der Arbeitslosenhilfe)
- Einrichtung der Arbeitslosenversicherung und Betriebsrätegesetz (1927)
- Förderbeschäftigung (1929, als Notstandsarbeiten)
- Betriebsverfassungsgesetz von 1952 mit ersten Regelungen zu Unternehmensmitbestimmung (Drittelparität)
- Montanmitbestimmung (1951)
- Bundessozialhilfegesetz (1961)
- Arbeitsförderungsgesetz (1969)
- Betriebsverfassungsgesetz (1972)
- Tarifvertragsgesetz (1969)
- Mitbestimmungsgesetz in Unternehmen (1976)

In Anlehnung an Überlegungen von Claus Offe (2019: XIII, 3–7) lässt sich formulieren, dass die Spezifika der Ware Arbeitskraft (Körpergebundenheit, geringe Substitutionselastizität, Machtasymmetrie) in einem historisch bis dahin für kapitalistische Systeme präzedenzlos hohem Maße durch wohlfahrtsstaatliche Politik ausgeglichen wurden, nicht nur aus Philanthropie und Revolutionsfurcht, sondern auch zur Optimierung der Marktfunktionen, insbesondere des Arbeitsmarkts als Funktionsbedingung anderer Märkte. Gösta Esping-Andersen (1990) formulierte dafür den Begriff der „Dekommodifizierung der Arbeitskraft“.

Unter dem weltwirtschaftlichen Druck der 1970er Jahre (Ölpreisschock, Automatisierung, nachholende Industrialisie-

rung der Schwellenländer, vgl. Raithe/Schlemmer 2011), aber auch aus endogenen Entwicklungen heraus (Tertiärisierung bzw. Zunahme von Dienstleistungsarbeit, Zunahme der Erwerbsneigung von Frauen, Lohnsteigerungen, Staatsverschuldung, Geldpolitik), neuen wirtschaftspolitischen (Neoliberalismus) und Managementparadigmen (Boltanski/Chiapello 2003) formierte sich ein massives Interesse an einer Flexibilisierung des Faktors Arbeit, am Aufbrechen tripartistischer Verhandlungsstrukturen und an einer Beschränkung von Gewerkschaftsmacht. Krass verlief dies im Vereinigten Königreich mit der polizeilichen Durchsetzung des Neoliberalismus der Thatcher-Regierung gegen die streikenden Bergarbeiter und ihren Anführer Arthur Scargill; eher latent, scheinbar und ohne komplette Absage an den Wohlfahrtsstaat in Deutschland mit Reformen, die die tatsächlich massiv steigenden Kosten des Wohlfahrtsstaates eindämmen und den Faktor Arbeit stärker dem Marktzugriff öffnen sollten (Streikrechtsreformen, Absenkung der Leistungsniveaus in Renten- und Arbeitslosenversicherung, Erhöhung der Zugangsvoraussetzungen zum Arbeitslosengeld, Wegfall der Arbeitslosenhilfe).⁹

Bereits das Nebeneinander stetig wachsender Sozialausgaben und zunehmendem Rückbau von Leistungshöhe und Zugänglichkeit sozialrechtlicher Ansprüche spricht nicht nur von den teils gigantischen Krisen und Strukturwandlungsprozessen, die die Sozialpolitik in marktwirtschaftlichen Gesellschaften bewältigen musste – von der Automatisierungskrise ab 1967, der Rohstoffpreiskrise und der wachsenden Arbeitslosigkeit ab 1974 und der ersten mikroelektronischen Revolution seit den 1980er Jahren bis zur mittlerweile *Great Recession* genannten Wirtschafts- und Finanzkrise von 2007/2008 und der Covid-19-Pandemie 2020/2021. Es verdeutlicht auch eine politische Uneinlichkeit im Sinne eines kurzfristigen Nach- und Gegeneinander verschiedener Reformen – ähnlich wie zuletzt beim Bürgergeld, das ursprünglich die Grundsicherung für Erwerbsfähige im Sinne des Bürgerrechtsgedankens neugestalten sollte, ein Ansatz, der im parlamentarischen Prozess allerdings bis zur Unkenntlichkeit kleingeschliffen wurde, wie sich an der Frage von Sanktionen und Meldeauflagen für Arbeitslose zeigt. Demgegenüber als längertaktige Schaukelbewegung zwischen Wohlfahrtsstaatssicherung und Liberalisierung zu lesen ist die arbeitsmarktpolitische Reformkette von den sogenannten Riester-Gesetzen von 1998, bei denen nicht nur eine private Rentenzusatzversicherung unter öffentlicher Kontrolle errichtet wurde, sondern auch verschiedene Formen von Selbständigkeit oder BGB-Dienstverhältnissen als faktisch abhängige Beschäftigung umgedeutet und damit dem Arbeitsrecht zugeordnet wurden. Gleiches gilt für die Reformen des Arbeitnehmerüberlassungsrechts (seit 2003), des Teilzeit- und Befristungsrechts (TzBfG 2000) und die Mindestlohngesetzgebung seit 2014. Dieses Wechselspiel von Flexibilisierung, Liberalisierung und Sozialabbau auf der einen, Ausbau des Wohlfahrtsstaates auf der anderen Seite macht es schwer, die Veränderungen in Arbeits- und Sozialpolitik dieser dritten Periode einheitlich als neoliberale Politik zu labeln. Obwohl eine abschließende Bewertung der Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1970 bis 2020 noch aussteht, lässt sich sagen, dass Leiharbeit und prekäre Selbständigkeit ebenso wenig verschwunden sind wie Befristungen, unterprivilegierte Teilzeitarbeit und Niedriglohnbeschäftigung. Beobachter sprechen vielmehr von der Entstehung und Etablierung eines unterprivilegierten, weniger gesicherten, atypischen, prekären Arbeitsmarktsegments seit etwa 1990, oder einer Dualisierung oder Spaltung des Arbeitsmarktes (Sengenberger 1978; Offe/Hinrichs 1984; vgl. dazu Palier/Theilen 2010).

Was müsste auf der Regulierungsebene getan werden? Zwei Dinge drängen sich auf: Eine **Ausweitung der Sozialversicherungspflicht auf weitere Personengruppen**, etwa Bezieher:innen von Einkommen oberhalb der bisherigen Pflichtgrenzen oder auf Personen, die bisher statusbedingt ausgenommen sind wie Selbständige und Freiberufler:innen, Unternehmer:innen, Richter:innen, Beamt:innen und Soldat:innen. Dies würde Geld in die notorisch klammen Sozialversicherungen spülen und Krisensicherheit erzeugen – ehemalige Beamt:innen und Soldat:innen auf Zeit und viele prekär Selbständige und Kleinunternehmer, die von allgemeinen oder spezifischen, auch privaten Krisen betroffen sind, kämen in den Genuss der institutionalisierten Solidarität des Wohlfahrtsstaats. Dass dies auch finanziell nicht uninteressant ist, zeigt sich daran, dass bereits etwa jedes zehnte Mitglied der gesetzlichen Krankenkassen freiwillig dabei ist: Im Januar 2024 hatten die gesetzlichen Krankenkassen 74 Millionen Versicherte, 58 Millionen Beitragszahler:innen, davon sechs Millionen freiwillige Mitglieder. Freiwillige Mitgliedschaften in den Solidarsystemen werden – obschon sie finanziell keineswegs uninteressant sind – nur wenig genutzt und sind womöglich wenig bekannt.

Der **gesetzliche Mindestlohn** ist in der bisherigen Höhe offensichtlich weitgehend unschädlich für Beschäftigung und Produktivität, und leistet zumindest einen Beitrag zur Bekämpfung von Lohnarmut und Dumpinglöhnen, die in Deutschland das Feld zwar nicht prägen, in einzelnen Branchen allerdings deutlich auffallen. Hier steht 2024 an, den Mindestlohn auf die von der EU vorgeschriebene Höhe von 60 Prozent des Medianeinkommens zu bringen und darüber hinaus armutsfest zu machen durch eine Mindestbindung an das Existenzminimum.

Kompensation und Risikoverteilung prekärer Erwerbsformen und -lagen durch den Wohlfahrtsstaat

Seit 1998 erzeugen bestimmte Formen atypischer Beschäftigung sozialrechtliche Ansprüche: Selbständige, nicht künstlerische oder freiberufliche Tätigkeit für ein einziges Unternehmen ist ein faktisches, einklagbares Arbeitsverhältnis mit Versicherungspflicht geworden. Geringfügige Teilzeitarbeit kann mittlerweile Renten- und andere Versicherungsansprüche generieren. Und die Schwelle zum Zugang in die Arbeitslosenversicherung ist für unstet Beschäftigte abgesenkt worden – für einen sechsmonatigen Bezug von Arbeitslosengeld I müssen in den letzten drei Jahren im Schnitt jeweils sechs Monate pro Jahr Beitragszahlungen in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt worden sein. Auch Leiharbeit wurde etwas entschärft – etwa durch ein Gleichbehandlungsgebot der Leihkräfte mit den Stammbeschäftigten im Einsatzbetrieb für den Fall, dass keine Tarifverträge vorliegen, auch wenn nur ein Teil dieser Veränderungen Wirkung entfaltet haben und im Gegenzug beispielsweise die Kopplungsverbote gelockert wurden. Mindestens seit Mitte der 1990er Jahre lässt sich von einer Gleichzeitigkeit oder einer Pendelbewegung von kommodifizierenden, Prekarität verstärkenden, und dekommodifizierenden, Prekarität abschwächenden Regulierungen sprechen. So ist die in den späten 1980er Jahren diskutierte Deregulierung in Deutschland zumindest auf breiter Front ausgeblieben, so dass Beobachter vorschlugen, besser von Re-Regulierung zu sprechen (Feldhoff et al. 1988): Statt Deregulierung fand eine im Hinblick auf den sozialpolitischen Umgang mit Prekarität uneinheitliche Umregulierung statt, wohl in der Absicht, Flexibilisierung von Arbeit zuzulassen, ihre Härten jedoch abzumildern – gewissermaßen Löcher in den Rumpf des Normalarbeitsverhältnisses zu bohren, bei Wechsel der politischen Konjunktur oder im parlamentarischen Prozess dann das eine oder andere wieder zu stopfen.

Angeichts von Millionen prekär Beschäftigten in Deutschland, die immer wieder Sozialtransfers brauchen, jedoch oft nur Grundsicherungsleistungen erhalten, die dauerhaft oder für lange Zeiträume keinen wirtschaftlich stabilen Lebensweg verfolgen können, stellt sich allerdings die Frage, ob die Lasten einer Flexibilisierung von Arbeit nicht ungerecht verteilt sind. Denn die Flexibilisierung von Arbeit entlastet vor allem Arbeitgeber. Anders als beim Faktor Kapital, wo erhöhte Risiken in der Regel durch erhöhte Zinsen oder Renditen belohnt werden, wird der Faktor Arbeit durch Flexibilisierung stärker verfügbar oder disponibel, erfordert weniger Sozialabgaben, und Betroffene sowie Allgemeinheit zahlen den Preis in Form von unterdurchschnittlicher sozialer Sicherung, niedrigeren Löhnen, und höherer Inanspruchnahme von steuer- oder beitragsfinanzierten Transfers. Die Anwendung eines Verursacherprinzips – oder wie in der Versicherungswirtschaft des Prinzips risikoadäquater Prämien – etwa in Form eines **Risikozuschlags auf die Sozialabgaben oder Unternehmenssteuern der Arbeitgeber** von prekär Beschäftigten (vgl. Hausner/Hohendanner 2017, Sachverständigenrat 2008) wäre zugegebenermaßen ein großer Wurf, wenn nicht ein Systembruch im Verhältnis zur bisherigen Politik der uneinheitlichen kleinen Schritte vor und zurück. Zudem würde es sich nicht um eine direkte Regulierung von Arbeit handeln, sondern um eine Steuerung über Stimuli, die den Anreiz für prekäre Beschäftigung senken können; die Entscheidung würde somit den Unternehmen überlassen. Die Sozialpolitik selbst könnte sich vom Reparaturbetrieb zum Steuerungsmodell entwickeln.

Für den sozialpolitischen Umgang mit prekären Lebenslagen sieht die Situation ebenfalls uneinheitlich aus. Von vielen Kritikern als genereller Rückschritt angegriffen sieht die Praxis in Hartz IV nur wenig anders aus als in der vormaligen – im Rückblick gelegentlich idealisierten – Sozialhilfe nach dem BSHG-1961. Es gibt vielleicht mehr Arbeitsförderung und Weiterbildungszugang für Grundsicherungsbeziehende als zu Sozialhilfezeiten, die Abdeckung ist größer und die Dunkelziffer allem Anschein nach kleiner geworden. Es gibt immer wieder mehr Work-First-Druck; die Einmalzahlungen der Sozialhilfe haben keinen Weg in die neue Grundsicherung für Erwerbsfähige gefunden, dafür sind die Regelsätze durch die Pauschalierung etwas höher und seit dem BVerfG-Urteil von 2011 wohl auch etwas gerechter kalkuliert.

Das im Rückblick deutlichste und größte sozialpolitische Problem bestand jedoch in der Abschaffung der seit 1921 (zunächst als Arbeitslosenfürsorge) bestehenden Arbeitslosenhilfe – dem gesonderten, steuerfinanzierten Grundsicherungssystem für vormals Erwerbstätige ohne Anspruch auf die Versicherungsleistung Arbeitslosengeld: Wie das Arbeitslosengeld selbst nettolohngebunden, dem Arbeitslosengeld gegenüber allerdings um zehn Prozentpunkte abgesenkt, hatte hier ein System bestanden, das erkennbar die vorangegangene Erwerbsbeteiligung und ihren gesellschaftlichen Beitrag honorierte und in den meisten Fällen den Betroffenen eine gegenüber der Sozialhilfe etwas bessere wirtschaftliche Situation ermöglichte. Zudem handelte es sich um einen individuellen Anspruch, ohne Berücksichtigung des Haushaltskontextes (Rudolph 2014). Hier sollte man – um Motivation zu erhalten und soziale Abwertungs- und Exklusionsempfindungen abzufedern – tatsächlich darüber nachdenken, vormals Beschäftigten einen längeren, jedoch degressiven ALG I-Bezug zu ermöglichen, der auf einem gegenüber dem Regelsatz der Grundsicherung leicht angehobenen „Bürgergeld Plus“ endet.

Eine **Ausdehnung der Arbeitslosenversicherung „nach unten“** könnte dabei eine Schlüsselstellung einnehmen. Sie



Mit der Einführung der „Hartz“-Reformen änderte sich 2005 die Grundsicherung für arbeitslose Menschen: Gab es zuvor eine Arbeitslosenhilfe, die sich prozentual am vorherigen Erwerbseinkommen orientierte, erhalten arbeitslose Menschen nun das sogenannte Arbeitslosengeld II als eine Form der Grundsicherung (seit 2023 Bürgergeld).
© picture alliance / photothek | Thomas Imo

umfasst die Anhebung der Leistungshöhe am unteren Ende der Einkommensskala, etwa durch Sockelbeträge oder eine erhöhte, mit steigendem vormaligem Erwerbseinkommen degressiv gestaltete Leistung – jedoch unter prinzipieller Beibehaltung einer gewissen Absenkung von Zugangsschwellen hinsichtlich Vorbeschäftigungs- und Anwartschaftszeiten. In der Grundsicherung für Erwerbsfähige könnte die **Anrechnung von Zuverdiensten im Leistungsbezug großzügiger** gestaltet werden – gerade auch um Arbeitsmarktnähe zu erhalten oder entwickeln, und eine „eigenhändige“ Verbesserung der Lebensumstände zu unterstützen.

Zudem sind in Deutschland viele Sozialleistungen „familiarisiert“. Das heißt typischerweise, dass nicht oder nur partiell erwerbstätige Familienmitglieder (meist Frauen) keine eigenen oder nur unzureichende Sozialversicherungsansprüche haben, außerfamiliäre Kinderbetreuung notorisch unterentwickelt ist, und das Subsidiaritätsprinzip – so Esping-Andersen (1990: 27) – zur Begründung herhalten muss, dass zunächst die Familie, dann erst der Staat für die Existenzsicherung des Einzelnen einzustehen hat. Dieses sozialpolitische Grundmodell birgt insbesondere für Frauen in prekären Lebens- und Erwerbszusammenhängen Nachteile. Bei abgeleiteten Sozialversicherungsansprüchen wie Familienversicherung oder haushaltsbasierten Ansprüchen an die Grundsicherung liegt hier eine schlechtere, weil an mindestens zwei weitere Akteure geknüpfte Zugangschance vor – zur wohlfahrtstaatlichen Einrichtung und zum (Ex-) Partner, Ehemann, Kindsvater. Selbst in existenten Partnerschaften konstituiert dies eine Abhängigkeit, bei Trennungen wird es noch schwieriger: Getrennte Frauen oder alleinerziehende Mütter müssen oftmals zunächst ausstehenden Unterhalt vom ehemaligen Partner einfordern, bevor sie Grundsicherungsansprüche geltend machen können – auch

wenn der Ex-Partner sich diesen Forderungen regelmäßig entzieht und auch wenn der Staat im Prinzip in Vorleistung gehen kann. Nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen oder Erwerbstätigkeiten ohne volle Sozialversicherungspflicht haben Frauen häufig weniger Ansprüche an die (individuelle) Arbeitslosenversicherung als Männer und sind früher auf (haushaltsbezogene) Grundsicherungsleistungen angewiesen, bei denen wiederum Partnereinkommen angerechnet werden und so innerfamiliäre Abhängigkeiten verstärkt werden.

Eine Option der Verringerung insbesondere der Prekarität bei Frauen läge in einer Umstellung auf ein **Individualprinzip in der Grundsicherung**, das einen eigenständigen individuellen Leistungsanspruch für jeden Haushaltsangehörigen festlegt; dabei wäre zwar weiterhin die Bedürftigkeit zu prüfen, die Anrechnung von Partnereinkommen im Haushalt müsste jedoch entweder ganz unterbleiben oder erst ab einem festzusetzenden Schwellenwert erfolgen – oder, ähnlich wie bei der Anrechnung von Zusatzeinkommen im Grundsicherungsbezug – innerhalb bestimmter Grenzen abgewichtet werden. Im Bereich der gesetzlichen Sozialversicherungen läge ein Gerechtigkeitsgewinn im **Ausbau eigenständiger Versicherungsansprüche**; sie könnten durch eine Ausweitung der Versicherungs- und Beitragspflichten für die Anbieter geringfügiger Teilzeit- und Niedriglohnarbeitsplätze erreicht werden.

Fazit

Prekäre soziale Lagen sind nicht einfach zu beenden (s. dazu auch Allmendinger et al. 2018). Sie sind assoziiert mit Gesundheitsproblemen, Ein-Eltern-Familien, hoher Kinderzahl, Lebenskrisen, Wohnungsnot und hohen Mieten, aber auch

mit geringen Erwerbsentgelten und geringem „Humankapital“. Bei weitem nicht alle Menschen in prekären sozialen Lagen sind in ein Hilfesystem eingebunden: Manche beziehen keine Sozialleistungen, obwohl sie ihnen zustünden, sei es Wohngeld oder die Grundsicherung für Erwerbsfähige, oder der Leistungsbezug ist nur intermittierend oder ergänzend zum Bezug niedriger Erwerbseinkommen und erzeugt keine Einbindung in Betreuungs- und Förderangebote. Selbst im „verdauerten“ Grundsicherungsbezug sind Betreuungsbeziehungen zu den Grundsicherungsträgern nicht immer optimal: Zeitbudgets für Fallmanagement, Beratung und Betreuung sind knapp, und werden von derselben Einrichtung erbracht, die auch die Geldleistungen gewährt und die Ansprüche prüft. Das ist, wie wenn die Ärztin oder der Psychotherapeut ihre Praxis in den Räumen der Krankenkasse hätten.

Bei allen sozialpolitischen Reformen wäre, aus Gerechtigkeitsgründen ebenso wie um Prekarität abzumildern, erstens davon auszugehen, dass innerfamiliäre wirtschaftliche Abhängigkeiten und sie verstärkende Asymmetrien in sozialen Sicherungssystemen verfassungsmäßigen Grundsätzen widersprechen. Zweitens wäre anzuerkennen, dass unbezahlte Hausarbeit, Pflege- und Erziehungsarbeit im Privathaushalt nicht nur gesellschaftlich notwendig sind, sondern ein eigenes Recht auf soziale Absicherung oberhalb von reinen Grundsicherungsleistungen generieren sollten. Drittens muss politische wie gesellschaftliche Sensibilität

dafür geschaffen werden, dass Prekarität einen besonderen gesellschaftlichen Gefährdungszustand zwischen Armut und Sicherheit darstellt, der in der Weiterentwicklung von Sozialpolitik eine eigene Reflexion verdient.

KURZVITA

Dr. phil. Markus Promberger

ist seit 2005 Leiter des Forschungsbereichs „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, dazu seit 2017 Professor für Soziologie an der Universität Erlangen-Nürnberg. Arbeitsschwerpunkte Soziologie, Anthropologie und Geschichte von Arbeit, Arbeitslosigkeit und Armut. Lehrstuhlvertretung an der Ludwig-Maximilians-Universität München 2011, Research Fellow am Wissenschaftszentrum Berlin 2014–2017, Mitarbeiter und Koordinator zahlreicher Forschungsprojekte, unter anderem für den Deutschen Gewerkschaftsbund, das Bayerische Sozialministerium, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Kommission.

Anmerkungen

- 1 Der Autor dankt Kathrin Mitterwald für die technische Unterstützung bei der Manuskripterstellung, sowie Jutta Allmendinger, Kerstin Jahn, Brigitte Schels und Stefan Stuth für die fruchtbare Zusammenarbeit von 2014 bis 2018, die zu mehreren gemeinsamen Veröffentlichungen führte, insbesondere Allmendinger u. a. (2018). Letztere Publikation ist eine wesentliche Grundlage für den vorliegenden Aufsatz.
- 2 Betrachtet man die Geschichte der Lohnarbeit, so erweist sich im 19. bis ins frühe 20. Jahrhundert Prekarität im Sinne von permanenter Existenzgefährdung durch kritische Arbeits- und Lebensbedingungen als Regelfall, soziale Sicherheit als Ausnahme (vgl. Promberger 2005b; Promberger 2012; Castel 2000).
- 3 Eine frühere Fassung dieses und des folgenden Absatzes ist veröffentlicht in Allmendinger et al. (2018): 261 f.; sie wurden für die vorliegende Arbeit umformuliert und gekürzt. Eigene Berechnung von dort, S. 265.
- 4 Dies gilt in Deutschland aufgrund einer spezifischen Gesetzgebung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz). In manchen anderen Ländern kann die formelle Beschäftigung agenturvermittelter befristeter Beschäftigter (*temporary agency workers*) auch im Einsatzbetrieb erfolgen, der Verleiher ist somit lediglich ein bezahlter Vermittlungsagent.

- 5 Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024): Entwicklungen in der Zeitarbeit. Bericht Blickpunkt Arbeitsmarkt, Juli 2024. Nürnberg. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Zeitarbeit/generische-Publikation/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf?__blob=publication-file [06.09.2024].
- 6 Statistisches Bundesamt: Befristet Beschäftigte. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/befristet-beschaeftigte.html> [06.09.2024].
- 7 Statistisches Bundesamt: Niedriglohnquote. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/niedriglohnquote.html> [06.09.2024]. Der Medianlohn ist der Mittelpunkt der Lohnverteilung, d. h. es liegen genauso viele Löhne über dem Median wie unter dem Median.
- 8 Am Beispiel der Minijobs zeigte bereits das Jahresgutachten des Sachverständigenrates von 2008/2009, dass die Zahl der Personen, die ausschließlich ein geringfügiges Erwerbseinkommen bezogen, mit rund 4,7 Millionen Beschäftigten rund doppelt so hoch war, wie die Zahl der Personen, die das Minijob-Einkommen als Nebeneinkommen bezogen (SVR 2008/2009: 269).
- 9 Für die Periode 1970–1990 im Detail gut nachzulesen bei Frerich/Frey 1993, Bd. 3, S. 165 ff.

LITERATUR

- Allmendinger, Jutta/Jahn, Kerstin/Promberger, Markus/Schels, Brigitte/Stuth, Stefan (2018): *Prekäre Beschäftigung und unsichere Haushaltslagen im Lebensverlauf: Gibt es in Deutschland ein verfestigtes Prekariat?* WSI-Mitteilungen 71, Heft 4/2018, S. 259–269.
- Antoni, Manfred/Jahn, Elke J. (2009): *Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Help Agencies?* In: ILR Review 62, Heft 2/2009, S. 226–251.
- Bäcker, Gerhard (2007): *Was heißt hier geringfügig? Minijobs als wachsendes Segment prekärer Beschäftigung.* In: Berndt Keller/Hartmut Seifert (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken.* Berlin, S. 107–126.
- Bögenhold, Dieter/Fachinger, Uwe (2010): *Mikro-Selbstständigkeit und Restrukturierung des Arbeitsmarktes –*

Theoretische und empirische Aspekte zur Entwicklung des Unternehmertums. In: Andrea D. Bührmann/Hans J. Pongratz (Hrsg.): *Prekäres Unternehmertum: Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung.* Wiesbaden, S. 63–84.

- Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2003): *Der neue Geist des Kapitalismus.* Konstanz.
- Boockmann, Bernhard/Hagen, Tobias (2005): *Befristete und andere „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse: Wird der Arbeitsmarkt funktionsfähiger?* In: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung-Journal for Labour Market Research* 38, Heft 2–3/2005, S. 305–324.
- Bosch, Gerhard (1986): *Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft?* In: *WSI-Mitteilungen* 39, Heft 3/1986, S. 163–176.

- Bourdieu, Pierre (1997): Ortseffekte. In: Ders. (Hrsg.): *Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft*. Konstanz, S. 159–167.
- Bührmann, Andrea D./Pongratz, Hans J. (2010). Prekäres Unternehmertum. Einführung in ein vernachlässigtes Forschungsfeld. In: Dies. (Hrsg.): *Prekäres Unternehmertum: Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung*. Wiesbaden, S. 7–25.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2022): Gute Arbeit verdient mehr. 12 Euro Mindestlohn. BMAS vom 01.10.2022. URL: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/neuer-mindestlohn-oktober-2022.html> [06.09.2024].
- Castel, Robert (2000): *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*. Konstanz.
- Clement, Wallace/Mathieu, Sophie/Prus, Steven/Uckardesler, Emre (2009): Precarious Lives in the Economy: Comparative Intersectional Analysis. In: Leah F. Vosko/Martha MacDonald/Iain Campbell (Hrsg.): *Gender and the Contours of Precarious Employment*. London/New York, S. 240–255.
- Dombre, Reinhard (2017): Die Tarifierung der Zeitarbeit – der Versuch einer Bilanzierung. In: Markus-Oliver Schwaab/Ariane Durian (Hrsg.): *Zeitarbeit. Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen*. Wiesbaden, S. 105–110.
- Dörre, Klaus (2006): Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen. In: *Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 15, Heft 3/2006, S. 181–193.
- Dörre, Klaus (2010): Normalarbeit und Prekarität. In: *Zeitschrift für Sozialreform* 56, Heft 4/2010, S. 439–442.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge.
- Feldhoff, Jürgen/Kühlewind, Gerhard/Wehrsig, Christof/Wiesenthal, Helmut (1988): *Regulierung-Deregulierung. Steuerungsprobleme der Arbeitsgesellschaft*. Nürnberg.
- Flecker, Jörg (2018). Normalarbeit und Prekarität. In: Johanna Muckenhuber/Josef Hödl/Martin Griesbacher (Hrsg.): *Normalarbeit: Nur Vergangenheit oder auch Zukunft*. Bielefeld, S. 41–60.
- Frerich, Johannes/Frey, Martin (1993): *Handbuch der Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland*. Bd. 1: Von der vorindustriellen Zeit bis zum Ende des Dritten Reiches; Bd. 2: Sozialpolitik in der Bundesrepublik Deutschland bis zur Herstellung der deutschen Einheit. Bd. 3: Sozialpolitik in der Bundesrepublik Deutschland bis zur Herstellung der deutschen Einheit. München.
- Gottschall, Karin/Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.) (2002): *Zukunft der Arbeit und Geschlecht: Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich*. Wiesbaden.
- Groh-Samberg, Olaf (2009): *Armut, soziale Ausgrenzung und Klassenstruktur. Zur Integration multidimensionaler und längsschnittlicher Perspektiven*. Wiesbaden.
- Gundert, Hannah (2010): *Teilzeitarbeit: gewünscht, gefördert, prekär? Das prekäre Potential von Teilzeitarbeit unter Berücksichtigung subjektiver Arbeitszeitwünsche*. artec-papier 171. Universität Bremen, Forschungszentrum Nachhaltigkeit (artec).
- Gundert, Stefanie/Hohendanner, Christian (2014): Do Fixed-Term and Temporary Agency Workers Feel Socially Excluded? Labour Market Integration and Social Well-Being in Germany. In: *Acta Sociologica* 57, Heft 2/2014, S. 135–152. DOI:10.1177/0001699313496588.
- Haak, Carroll/Schmid, Günther (2001): Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten: Modelle der künftigen Arbeitswelt? In: *Leviathan* 29, Heft 2/2001, S. 156–178.
- Haller, Peter/Jahn, Elke J. (2014): *Zeitarbeit in Deutschland: Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern* (No. 13/2014). IAB-Kurzbericht 13/2014. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2014/kb1314.pdf> [06.09.2024].
- Hausner, Karl Heinz/Hohendanner, Christian (2017): Der Flexibilitätsbeitrag in der Arbeitslosenversicherung. In: *Wirtschaftsdienst* 97, Heft 6/2017, S. 415–420.
- Helfen, Markus/Hense, Andrea/Nicklich, Manuel (2015): Organisierte Ungleichheit in der Leiharbeit? In: *Industrielle Beziehungen* 22, Heft 3–4/2015, S. 282–304.
- Hohendanner, Christian (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? IAB-Kurzbericht 14/2010. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2010/kb1410.pdf> [06.09.2024].
- Keller, Bernd/Seifert, Hartmut (2008): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: Karl-Siegbert Rehberg (Hrsg.): *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006*. Teilbd. 1 u. 2, Frankfurt a. M., S. 4390–4405.
- Keller, Bernd (2014). Einführung in die Arbeitspolitik: Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive. München.
- Kronauer, Martin (2010): *Exklusion: die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus*. Frankfurt a. M.
- Lehmer, Florian/Ziegler, Kerstin (2011): *Lohndifferenzial Zeitarbeit*. URL: https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2011_iab_Lohndifferenzial_Zeitarbeit.pdf [06.09.2024].
- Lewchuk, Wayne/Clarke, Marlea/De Wolff, Alice (2008): Working Without Commitments: Precarious Employment and Health. In: *Work, Employment and Society* 22, Heft 3/2008, S. 387–406.
- Linne, Gudrun/Vogel, Berthold (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? Arbeitspapier, No. 68, Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf.
- Manske, Alexandra/Scheffmeier, Tine (2015): *Werkverträge, Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit: Eine Bestandsaufnahme*. WSI-Diskussionspapier, No. 195, Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: *Zeitschrift für Sozialreform* 31, Heft 7/1985, S. 415–434.
- Offe, Claus (2019): *Der Wohlfahrtsstaat und seine Bürger*. Wiesbaden.
- Offe, Claus/Wiesenthal, Helmut (1980): Two Logics of Collective Action. Some Notes on Class and Organisational Form. In: Maurice Zeitlin (Hrsg.): *Political Power and Social Theory*, Vol. 1, Cambridge, S. 67–115.
- Offe, Claus/Hinrichs, Karl (1984): Sozialökonomie des Arbeitsmarktes: primäres und sekundäres Machtgefälle. In: Claus Offe (Hrsg.): *Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven*, Frankfurt a. M., S. 44–86.
- Palier, Bruno/Thelen, Kathleen (2010): Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany. In: *Politics & Society* 38, S. 119–148.
- Promberger, Markus (2001): Industriebeschäftigte in hochflexiblen Arbeitszeitarangements. Nutzbarkeit und Nutzung zeitlicher Gestaltungsspielräume. In: *WSI-Mitteilungen* 54, No. 10, S. 626–631.
- Promberger, Markus (2005a): Wie neuartig sind flexible Arbeitszeiten? Historische Grundlinien der Arbeitszeitpolitik. In: Hartmut Seifert (Hrsg.): *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*. Frankfurt a. M., S. 9–39.
- Promberger, Markus (2005b): Eine kurze Geschichte der Arbeitslosigkeit. I–III. In: *Arbeit und Beruf* 65, Heft 1–3/2005, S. 1–67.
- Promberger, Markus (2007): Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis. In: Bernd Keller/Hart-

mut Seifert (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin, S. 127–145.

- Promberger, Markus (2008): *Arbeit, Arbeitslosigkeit und soziale Integration*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte H. 40/41*, S. 7–15.
- Promberger, Markus (2012): *Topographie der Leiharbeit: Flexibilität und Prekarität einer atypischen Beschäftigungsform*. Berlin.
- Promberger, Markus/Rosdächer, Jörg/Seifert, Hartmut/Trinczek, Rainer (1996): *Akzeptanzprobleme beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzungen. Empirische Evidenz zweier Beschäftigtenbefragungen bei der Volkswagen AG und der Ruhrkohle AG*. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 29, Heft 2/1996, S. 203–218.
- Raithel, Thomas/Schlemmer, Thomas (Hrsg.) (2011): *Die Rückkehr der Arbeitslosigkeit: Die Bundesrepublik Deutschland im europäischen Kontext 1973 bis 1989*. München.
- Rudolph, Helmut (2014): „Aufstocker“: Folge der Arbeitsmarktreformen? In: *WSI-Mitteilungen* 67, Heft 3/2014, S. 207–217.
- Sachverständigenrat (SVR) (2008/2009): *Jahresgutachten 2008/09 „Die Finanzkrise meistern – Wachstumskräfte stärken“*, 12.11.2008. URL: <https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/publikationen/jahresgutachten/fruehere-jahresgutachten/jahresgutachten-200809.html> [06.09.2024].
- Schmid, Günther (2011): *Übergänge am Arbeitsmarkt: Arbeit, nicht nur Arbeitslosigkeit versichern*. Berlin.
- Schulze-Buschhoff, Karin/Conen, Wietke/Schippers, Joop (2017): *Solo-Selbständigkeit – eine prekäre Beschäftigungsform?* In: *WSI-Mitteilungen* 1/2017, S. 54–61.
- Sengenberger, Werner (1978): *Der gesplittene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*. Frankfurt a. M.
- Siegl, Georg/Seifert, Hartmut/Groß, Hermann (2007): *Formen und Ausmaß verstärkter Arbeitszeitflexibilisierung*. In: *WSI-Mitteilungen* 60, Heft 4/2007, S. 202–208.
- Stuth, Stefan (2021): *Prekäre Beschäftigung und mögliche Ursachen. Datenreport 2021 der Bundeszentrale für politische Bildung*, Hrsg. vom DZA, WZB und SOEP. URL: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/datenreport-2021/arbeitsmarkt-und-verdienste/329835/umfang-dauerhaft-prekaerer-beschaeftigung/> [06.09.2024].
- Tophoven, Silke/Tisch, Anita (2016): *Dimensionen prekärer Beschäftigung und Gesundheit im mittleren Lebensalter*. *WSI-Mitteilungen* 69, Heft 2/2016, S. 105–112.
- Weinkopf, Claudia/Hieming, Bettina/Mesaros, Leila (2009): *Prekäre Beschäftigung. Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW*. Duisburg, Institut Arbeit und Qualifikation.

Politische Bildung auf Social Media

News aus Politik, Landeskunde und der LpB



/lpb.bw.de



@lpbbw



lpb.bw



bawü.social/@lpb



/user/lpbbw

lpb
BW

Prekarisierung in Europa

Trends und Strategien in der Europäischen Union

Martin Gruber-Risak und Sascha Obrecht

Vollzeit, zwei Vertragsparteien, auf Dauer angelegt und unbefristet: Mit der Entwicklung des Arbeitsrechtes ging auch stets dieses Idealbild eines Arbeitsverhältnisses einher. Die letzten Jahrzehnte zeigen jedoch mit der zunehmenden Zersetzung solcher „Normalarbeitsverhältnisse“ einen gegenläufigen Trend. Neben den „klassischen“ atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse und Leiharbeit treten in jüngerer Vergangenheit im Gefolge der Digitalisierung auch neue Beschäftigungsformen auf. Daneben gerät auch die Frage der Scheinselbstständigkeit und der sozialen Schutzbedürftigkeit sogenannter Solo-Selbstständiger zunehmend in den Fokus. All diese Beschäftigungsformen sind nicht per se prekär, allerdings gehen sie mit einem erhöhten Risiko der Prekarität einher. Der Beitrag von Martin Gruber-Risak und Sascha Obrecht erörtert die aktuellen Beschäftigungstrends innerhalb der Europäischen Union und die wichtigsten Maßnahmen gegen prekäre Beschäftigungsbedingungen, die entweder bereits ergriffen wurden oder Inhalt aktueller rechtspolitischer Debatten sind.

Flucht aus dem Arbeitsrecht und atypische Beschäftigungsverhältnisse

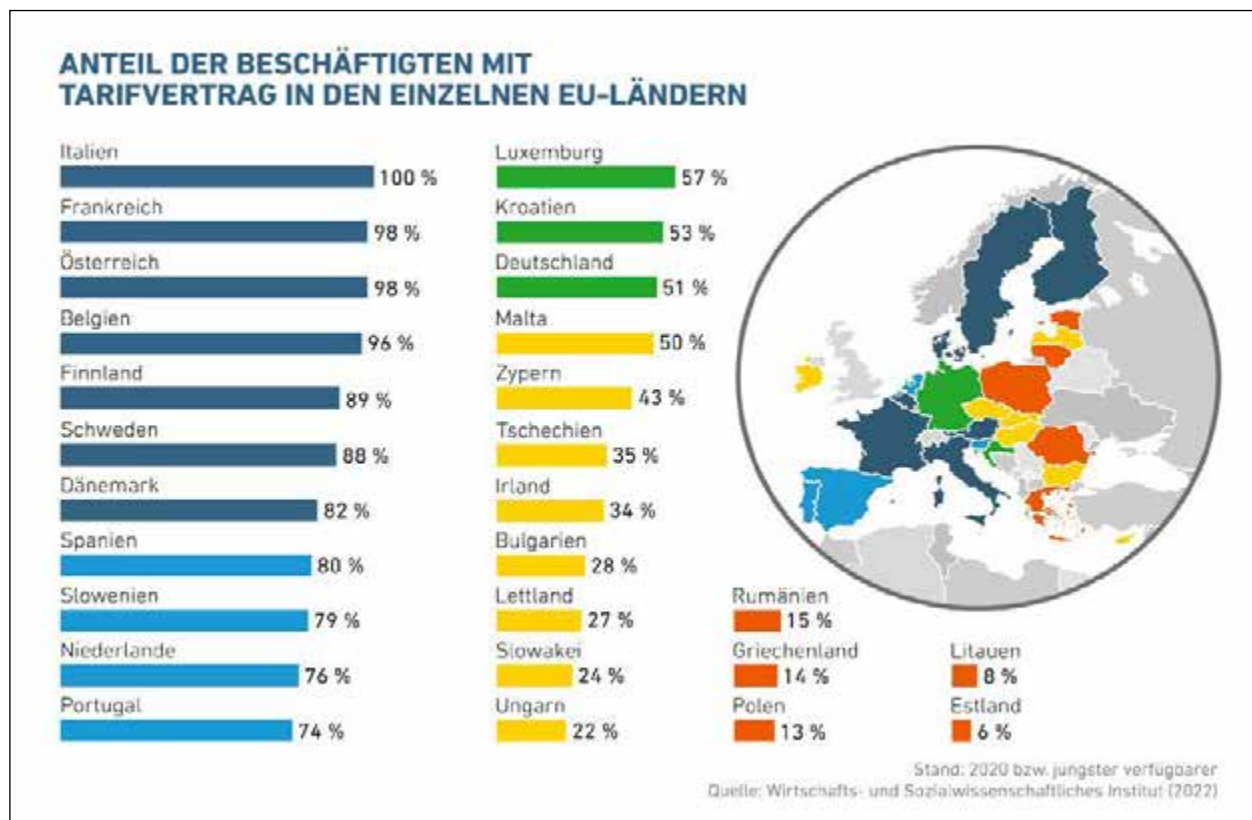
Um die arbeitsrechtlichen Herausforderungen der Prekarisierung in der EU und daraus folgende Strategien zu verstehen, muss zunächst erörtert werden, welche Dynamiken zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen führen. Dabei stehen vor allem drei Phänomene hervor: 1. die Umgehung des arbeitsrechtlichen Schutzes durch bewusste Falscheinstufung zum Selbständigen (Arbeitnehmer:innen werden zu Scheinselbstständigen), 2. die Zersetzung des Normalarbeits-

verhältnisses durch eine erste Welle atypischer Beschäftigungsverhältnisse sowie 3. durch das Aufkommen neuer Beschäftigungsformen.

Falsche Vertragseinstufung

Bereits 1987 beschrieb der österreichische Arbeitsrechtler Klaus Firle ein Phänomen, das nicht nur in Österreich Schule machte: Mit der Wahl eines vom Arbeitsvertrag abweichenden Vertragstypus (Werkvertrag, freier Dienstvertrag, etc.) wurde gezielt der Schutz des Arbeitsrechts umgangen und somit die „Flucht aus dem Arbeitsrecht“ ange-

Grafik 1



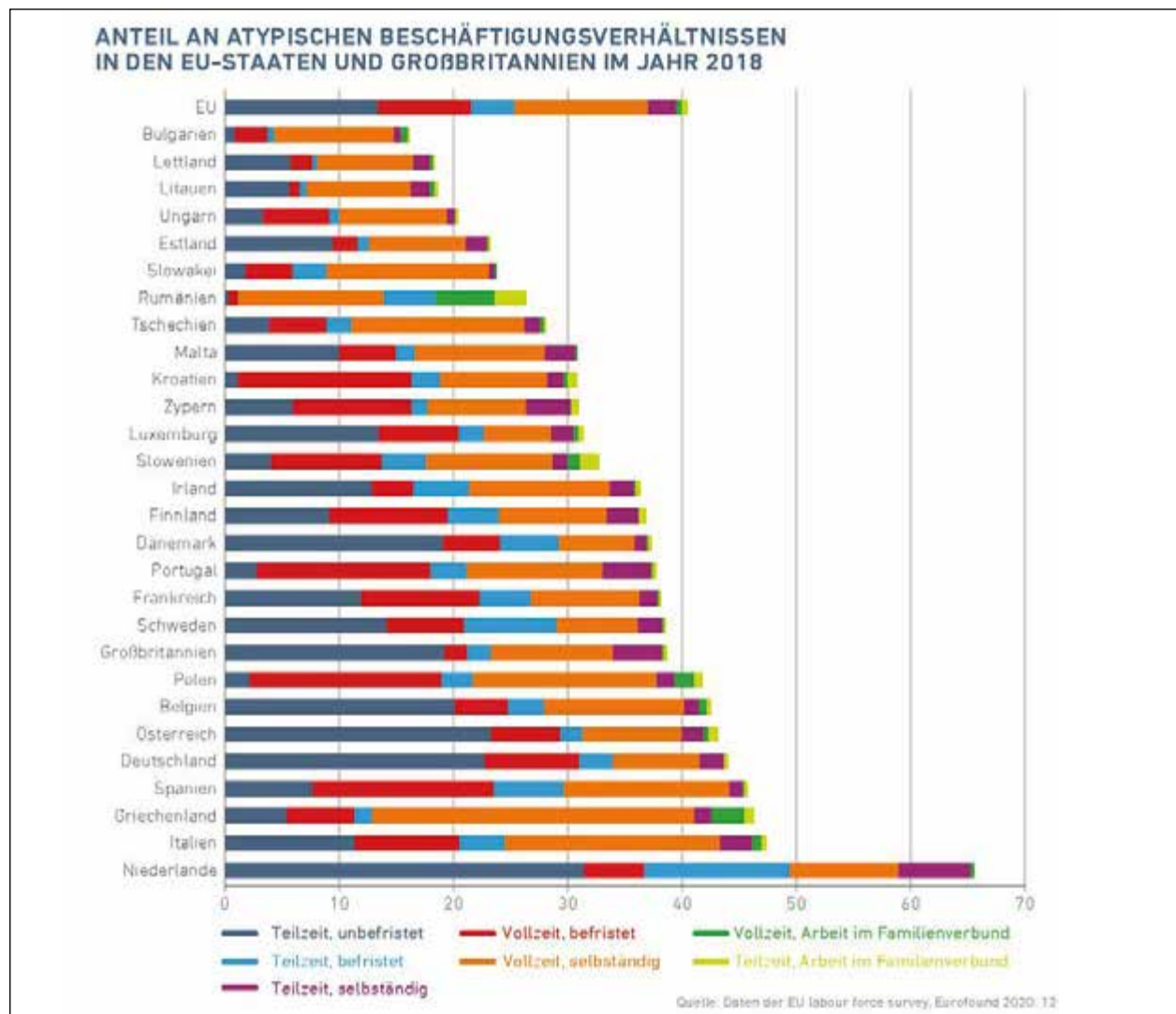
strebt (Firlei 1987: 272). Die Arbeitgeber:innen, die zu solch einer Flucht ansetzten, erhofften sich dadurch betriebswirtschaftliche und organisatorische Vorteile, konnten doch abseits des Arbeitsvertrags die historisch erkämpften Errungenschaften des Arbeitsrechts umgangen werden (Firlei 1987: 284). Der negative Anreiz solcher Umgehungen für Arbeitgeber:innen lag auf der Hand: Aushebelung von Kollektiv- bzw. Tarifverträgen und damit einhergehend oftmals deutlich geringere Lohnkosten, keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder während des Urlaubs, keine kollektiven „Gegenspieler“ (etwa Betriebsräte oder Gewerkschaften), kein Kündigungsschutz und potenziell geringere Sozialversicherungsbeiträge. Auf der anderen Seite standen Arbeitnehmer:innen, denen formal mit „freieren“ Vertragsmodellen als dem Arbeitsvertrag und unter Zuhilfenahme von Mitteln fortschreitender Digitalisierung mehr Freiheit bei Ausübung der Beschäftigung versprochen wurde; ein Versprechen, das in der Praxis allerdings nur selten eingehalten wurde (Risak 2022: 108 f.).

Rechtlich waren solche Fluchtversuche mit Umgehungsabsicht eigentlich aussichtslos – schließlich gilt das Primat des Faktischen: Ein Arbeitsvertrag bleibt Arbeitsvertrag, auch wenn er anders benannt wird (vgl. Brodil/Gruber-Risak 2022: 18). Praktisch bedurfte die Durchsetzung freilich Arbeitnehmer:innen, die ihre Recht einforderten und damit

ihre vielfach zwar falsch eingestufte, aber schließlich existenzsichernde Beschäftigung riskierten. Dieser Umstand, der wohl vielfach abschreckte, bringt das im Arbeitsverhältnis innewohnende Machtungleichgewicht zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen (vgl. Kietaibl 2023: 4) besonders klar zum Ausdruck.

Die österreichische Gesetzgebung ergriff recht bald sehr effektive Gegenmaßnahmen, indem sie sämtliche Formen der Erwerbstätigkeit in die Sozialversicherung einbezog und damit zumindest sozialversicherungsrechtliche Schutzdefizite bei einer Falschein-stufung entschärfte (vgl. Gruber-Risak/Obrecht 2023: 145). In Deutschland scheint hingegen vor allem die soziale Absicherung Solo-Selbständiger weiterhin eine noch zu lösende rechtspolitische Herausforderung (vgl. Bothfeld 2023: 117). Auch wurde neben der (oben beschriebenen, zumeist theoretischen oder eher an das Ende eines Arbeitsverhältnisses gelagerten) privatrechtlichen Möglichkeit zu klagen eine parallele öffentliche-rechtliche Kontrolle eingeführt. So drohen bei einer Falschein-stufung nicht nur Nachzahlungen an die Sozialversicherung, eine daraus resultierende Unterentlohnung steht auch unter teils empfindlicher Verwaltungsstrafandrohung (vgl. § 29 österreichisches Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz).

Grafik 2



Schien die Lage damit für die längste Zeit zumindest in Österreich überwiegend geklärt, rücken insbesondere neue Formen der Arbeit wie bspw. Plattformarbeit die „Statusfrage“ – also die Frage, ob jemand Arbeitnehmer:in oder Selbständiger ist (vgl. Müllensiefen/Obrecht 2022: 102) – nicht nur in Österreich, sondern quer durch die Europäische Union wieder vermehrt in den Fokus (siehe zur Plattformarbeit auch den eigenen Abschnitt weiter unten).

Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Parallel zur Flucht aus dem Arbeitsrecht im Wege der Falscheinstufung nahmen auch die Formen sogenannter „atypischer Arbeitsverhältnisse“ zu (Risak 2019:73). Diese sind im Kontrast zum in der Einleitung beschriebenen Normalarbeitsverhältnis (Vollzeit, zweiseitig, auf Dauer angelegt und unbefristet) zu sehen und treten vor allem als Teilzeitbeschäftigungen, befristete Arbeitsverhältnisse und Leiharbeit auf (European Parliament 2000: 30 f.; Schulze Buschoff 2016: 5; Risak 2019: 73). Die deutsche Sozialwissenschaftlerin Karin Schulze Buschoff sieht die Ursachen für diese Zersetzungstendenzen des Normalarbeitsverhältnisses in grundlegenden Entwicklungen wie der Globalisierung, der fortschreitenden Internationalisierung der Märkte und zunehmendem Wettbewerbsdruck, den technologischen Veränderungen und einhergehenden Flexibilisierungsmaßnahmen, demografischen Veränderungen, zunehmender Privatisierung und Unterwerfung unter Marktlogiken oder auch einer an Machtverlust leidenden Gewerkschaftsbewegung (Schulze Buschoff 2016: 6; vgl. auch mit weiterführenden Begründungsansätzen Seifert 2017: 9–13). Für Arbeitgeber:innen bieten diese Beschäftigungsverhältnisse vor allem Flexibilität beim Einsatz von Arbeitnehmer:innen und oftmals eine Senkung der Lohnkosten (Risak 2019: 73). Diese resultiert vor allem aus der teilweisen Überwälzung des Risikos unproduktiver Zeiten von Arbeitgeber:innen auf Arbeitnehmer:innen (vgl. Beck 2007: 28 f.) durch Aufnahme von Personal nur für bestimmte Aufträge im Rahmen der

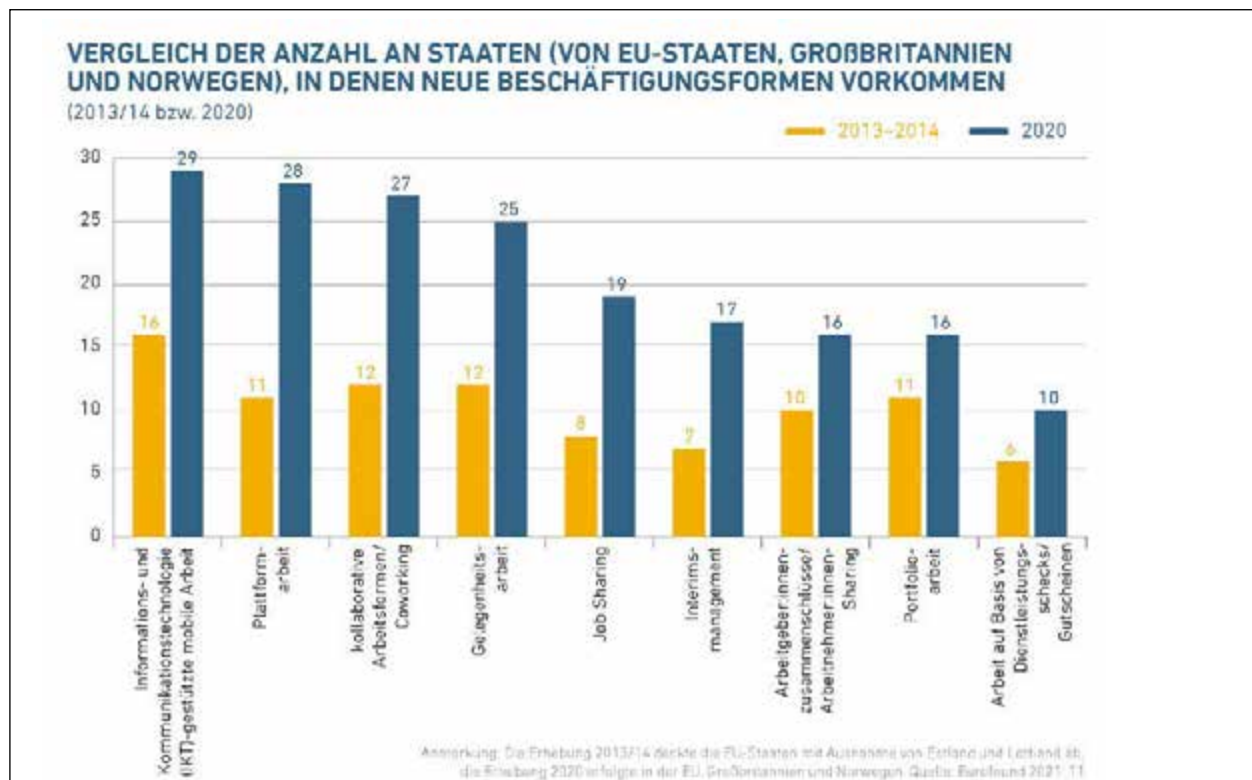
Leiharbeit, durch die Beendigungsmöglichkeit ohne Kündigungsfristen bei befristeten Arbeitsverhältnissen oder gezielte Einsatzsteuerung von Teilzeitbeschäftigten.

Die Zunahme atypischer Beschäftigung ist kein länderspezifisches Phänomen. Der Trend konnte vielmehr auf unterschiedlichem Niveau in vielen Mitgliedstaaten der Europäischen Union beobachtet werden (vgl. Grafik 2, vgl. dazu auch Eichhorst/Tobsch 2017: 63), scheint sich jedoch im Zeitraum zwischen 2008 und 2018 stabilisiert zu haben. Zwar sank der Anteil an Normalarbeitsverhältnissen in den 27 EU-Mitgliedstaaten und dem Vereinigten Königreich in diesem Zeitraum kaum merklich von 60 Prozent auf 59 Prozent (Eurofound 2020: 9). Allerdings zeigt sich im Detail und bei der Betrachtung einzelner Staaten dennoch ein recht heterogenes Bild: Die Skala reicht von den Niederlanden auf der einen Seite, in denen der Anteil an Normalarbeitsverhältnissen von 2008 bis 2018 von niedrigen 39 Prozent nochmals auf knapp ein Drittel sank, bis zu Bulgarien mit einem minimalen Zuwachs trotz einem Anteil von bereits über 80 Prozent (Eurofound 2020: 10). Mit gewissen Ausnahmen lässt sich festhalten, dass der Anteil an Normalarbeitsverhältnissen in vielen osteuropäischen Mitgliedstaaten bei über 70 Prozent liegt, während sich der Anteil in Westeuropa mittlerweile eher bei 50–65 Prozent einpendelt (Ebd.: 9). Auch der konkrete Anteil an den unterschiedlichen Formen atypischer Beschäftigung variiert zwischen den einzelnen Ländern beträchtlich, wobei im EU-Schnitt der Anteil an Teilzeit vor befristeten Arbeitsverhältnissen vorne liegt (Ebd.: 12).

Neue Beschäftigungsformen

Während die erwähnten Formen atypischer Beschäftigung anteilmäßig stagnieren, entstehen im Gefolge der zunehmenden Digitalisierung vermehrt abermals neue Beschäftigungsformen (*new forms of employment*) in der Arbeitswelt (Eurofound 2015 bzw. Eurofound 2020). Der Begriff wurde von Eurofound geprägt und beschreibt atypische Be-

Grafik 3



schäftungsverhältnisse, die nicht in das Korsett der bisherigen Kategorien passen. Dabei gliedert Eurofound die neuen Formen in neun Kategorien (vgl. Grafik 3): Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)-gestützte mobile Arbeit, Plattformarbeit, Gelegenheitsarbeit, Arbeitgeber:innen-zusammenschlüsse/Arbeitnehmer:innen-Sharing, *Job sharing*, Arbeit auf Basis von Dienstleistungsschecks/Gutscheinen, kollaborative Arbeitsformen/*Coworking*, Interimsmanagement und Portfolioarbeit (Eurofound 2020: 4).

Eurofound stellt weiter fest, dass in den meisten EU-Staaten viele dieser neuen Beschäftigungsformen existieren (Ebd.: 53) und zunehmen (Eurofound 2021: 11), es aber weiterhin an klaren Definitionen fehlt, was statistische Erhebungen und auch gesetzgeberische Initiativen erschwert (Eurofound 2020: 53). Gemeinsam hätten all diese Formen, dass sie vom Wunsch nach mehr Flexibilität von Arbeitgeber:innen, Arbeitnehmer:innen oder beiden Gruppen getragen werden (Ebd.). Dieser Wunsch geht abhängig von der jeweiligen Konstruktion nicht zwingend zu Lasten von Arbeitnehmer:innen, allerdings lässt sich bei vielen Modellen ein erhebliches Risiko für schlechte Arbeitsbedingungen ausmachen (Ebd.: 53 f.).

Zusammenfassend lassen sich durch die Veränderungen in der Arbeitswelt hinsichtlich der Atypizität von Beschäftigungsverhältnissen vor allem folgende Herausforderungen ausmachen:

- 1) **Scheinselbständigkeit:** Arbeitnehmer:innen, die fälschlicherweise als Selbständige eingestuft werden, und dadurch des arbeitsrechtlichen Schutzes sowie in vielen Staaten auch einer sozialversicherungsrechtlichen Absicherung verlustig gehen. Diese Kategorie erlebt insbesondere im Zusammenhang mit Plattformarbeit ein neues „Revival“.
- 2) **„Klassische“ atypische Beschäftigung:** Im Rahmen dieser Kategorie werden atypische Beschäftigungsformen behandelt, die schon länger zu beobachten sind und für die in den meisten Fällen bereits gesetzgeberische Antworten gefunden wurden; zu nennen sind insbesondere Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse und Leiharbeit.
- 3) **Neue Formen der Beschäftigung:** Dieses vergleichsweise jüngere Phänomen fasst mehrere Beschäftigungsformen zusammen, wobei für manche bereits allgemeine gesetzliche Schutzbestimmungen greifen, für andere jedoch nicht. Lücken im Beschäftigungsschutz lassen sich vor allem auf die Neuheit der Beschäftigungsformen oder ihre geringe Verbreitung zurückführen. Von besonderem Interesse ist auf europäischer Ebene momentan Plattformarbeit, für die eine eigene Richtlinie Mindestschutzstandards vorsehen soll (siehe hierzu den folgenden Abschnitt).
- 4) **Solo-Selbständigkeit:** Schlussendlich bleibt noch die Gruppe an Selbständigen, die tatsächlich keine Arbeitnehmer:innen sind (also nicht als Scheinselbständige zu betrachten sind), aufgrund ihrer kleinbetrieblichen Struktur und Abhängigkeit von einer geringen Anzahl an Geschäftspartnern allerdings ein ähnlich hohes Schutzbedürfnis wie Arbeitnehmer:innen aufweisen.

Allen vier Gruppen ist gemein, dass die Arbeit zwar nicht zwingend unter prekären Bedingungen erfolgt, jedoch ein deutlich erhöhtes Risiko für Prekarität besteht (Eurofound 2018a: 10–15; Eurofound 2020: 54 f.; Risak 2019: 74 f.).

Gerade dieser Umstand macht legislative Schritte notwendig, um die soziale Absicherung dieser Gruppen zu gewährleisten. Dabei sind einige Maßnahmen in unterschiedlicher Ausprägung bereits erfolgt, andere sind weiterhin Gegenstand der rechtspolitischen Debatte. Im nächsten Punkt soll ein Überblick über diese Strategien gegen Prekarisierung gegeben werden.

Strategien gegen Prekarisierung in der Europäischen Union

Frühe Initiativen

Insbesondere zur Bekämpfung „klassischer“ atypischer Beschäftigung wurde die Europäische Union bereits recht früh aktiv. So wurden in den 1990er Jahren die Teilzeit-Richtlinie und Befristungs-Richtlinie verabschiedet, 2008 folgte die Leiharbeitsrichtlinie. Ebenso erwähnenswert in diesem Zusammenhang ist die ebenso in den 1990er Jahren etablierte Arbeitszeit-Richtlinie, die zwar nicht auf die Regelung einer konkreten Form der atypischen Beschäftigung zielte, dafür aber Mindestruhezeiten und eine Begrenzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit vorsieht und damit zur Eindämmung prekärer Beschäftigungsbedingungen bis heute nicht unwesentlich beiträgt.

Teilzeit

Herzstück der auf einer Rahmenvereinbarung der Europäischen Sozialpartner fußenden Teilzeit-Richtlinie (RL 97/81/EG; Rat der Europäischen Union 1997) ist das umfassende Diskriminierungsverbot Teilzeitbeschäftigter (§ 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der RL 97/81/EG; fortan: RV Teilzeit): Teilzeitbeschäftigte dürfen nur aufgrund des Umstands ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte – eine Maßnahme, die vor allem Frauen in der Europäischen Union zugutekam, da Teilzeit unverändert weiblich geprägt ist. Statistisch sind etwa vier von fünf Teilzeitbeschäftigten in der Europäischen Union weiblich (vgl. Eurofound 2018b: 9). In Deutschland und Österreich sind etwa 78 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Frauen; in Österreich lag die Teilzeitquote bei Frauen im Jahre 2022 bei 50,7 Prozent und bei Männern bei 12,6 Prozent; in Deutschland lag die Teilzeitquote der Frauen 2023 bei 4,9 Prozent und bei Männern bei 13,3 Prozent (vgl. Statistik Austria 2024: 1; Sozialpolitik Aktuell 2023). Darüber hinaus soll der Wechsel zwischen Teil- und Vollzeit in beide Richtungen erleichtert werden; insbesondere auch, weil die geringere Stundenanzahl maßgeblichen Einfluss auf das Entgelt hat und damit entscheidender Faktor für den Grad der Prekarität der Beschäftigung darstellt. Ansprüche auf einen solchen Wechsel wurden jedoch nicht geschaffen, sondern Arbeitgeber:innen nur aufgefordert, solch Wechselwünsche zu berücksichtigen, soweit dies möglich ist (vgl. § 5 RV Teilzeit).

Befristung

Auch die Befristung von Arbeitsverhältnissen trägt zu prekärer Beschäftigung bei, zumal Arbeitnehmer:innen mit der potenziellen Aussicht auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ihre Ansprüche weit vorsichtiger geltend machen werden als Kolleg:innen mit unbefristeten Arbeitsverträgen (Obrecht 2023: 294). Darüber hinaus ist insbesondere bei kurzen Befristungen bereits der Umstand der Befristung ein Unsicherheitsfaktor für Arbeitnehmer:innen, da sie nach Auslaufen der Befristung eine neue Beschäftigung finden müssen (Obrecht 2023: 294).

Die Befristungs-Richtlinie (RL 1999/70/EG; Rat der Europäischen Union 1999) basiert ebenso auf einer Sozialpartner-

Einigung und soll wiederum vor Diskriminierung befristet Beschäftigter gegenüber ihren unbefristeten Kolleg:innen schützen (§ 4 RV Befristung). Darüber hinaus sollen sogenannte Kettenbefristungen (aneinandergereihte befristete Arbeitsverhältnisse) durch die Mitgliedsstaaten eingedämmt werden: Die Mitgliedstaaten können wahlweise die Aneinanderreihung unter Rechtfertigung durch eine sachliche Begründung stellen, die Maximaldauer aneinandergereihter Arbeitsverträge regeln und/oder die zulässige Anzahl der Verlängerung normieren (§ 5 RV Befristung). Damit soll Umgehungspraktiken zuvor gekommen werden, die darauf abzielen, durch die aneinandergereichte Befristung Ansprüche der Arbeitnehmer:innen hinten zu halten, die erst nach Ablauf einer gewissen Zeit entstehen. Beispielsweise ist in Österreich der allgemeine Kündigungsschutz an eine Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten gekoppelt (vgl. § 105 Abs. 3 Z 2 österreichisches Arbeitsverfassungsgesetz). Durch den gezielten Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen, die jeweils für sich genommen keine sechs Monate erreichen, könnte der Kündigungsschutz ohne Kettenbefristungsverbot nun leicht umgangen werden. Gerade für Österreich muss jedoch angemerkt werden, dass eine korrekte Umsetzung der Richtlinie fraglich erscheint, da es an einer eigenen Regelung fehlt und das Kettenbefristungsverbot (bereits die erste Aneinanderreihung befristeter Arbeitsvertrag bedarf einer sachlichen Rechtfertigung) lediglich ein Produkt der Rechtsprechung ist (vgl. z. B. OGH 30.10.1996, 9 ObA 2220/96b), gesetzlich klar verbrieft ist es hingegen nicht.

Deutschland hat die Richtlinie im Wesentlichen mit Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) umgesetzt. Demnach dürfen sachgrundlose Befristungen bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Im Rahmen dieser Höchstfrist darf der Vertrag höchstens dreimal verlängert werden. Wenn allerdings schon zuvor mit dem:der Arbeitgeber:in ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand, ist eine sachgrundlose Befristung unzulässig (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Bei Vorliegen eines sachlichen Grundes – diese werden im Gesetz demonstrativ aufgezählt und sind z. B. die Aufnahme von Arbeitnehmer:innen zur Vertretung anderer Arbeitnehmer:innen oder ein nur vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung – können Arbeitsverhältnisse auch über einen längeren Zeitraum und wiederholt befristet werden (§ 14 Abs. 1 TzBfG). Gerade diese Regelung weckt im deutschen Schrifttum mitunter Zweifel an ihrer Richtlinienkonformität, da bei einzelnen im Gesetz aufgezählten Gründen die Sachlichkeit fehle. Allen voran sei es – trotz Nennung im Gesetz – keine sachliche Rechtfertigung für eine Befristung, dass Arbeitnehmer:innen aus Haushaltsmitteln vergütet werden und diese Mittel nur für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind (vgl. Brose 2019: 13.150 f.). Eine Haushaltsmittelbefristung stellt nämlich keine sozialpolitische oder arbeitsverhältnisbezogene Begründung dar, weshalb sie keine sachliche Begründung im Sinne der Befristungs-Richtlinie sei (vgl. Greiner 2012: 532).

Leiharbeit

Im Jahr 2008 wurde schließlich auch die Leiharbeits-Richtlinie etabliert (RL 2008/104/EG, Europäisches Parlament/Rat der Europäischen Union 2008), mit der Leiharbeiter:innen arbeitsrechtlich geschützt werden sollten. Das Geschäftsmodell der Leiharbeit (auch: Zeitarbeit oder Arbeitskräfteüberlassung) besteht darin, dass Arbeitgeber:innen für kurzfristige Arbeitsspitzen nicht neues eigenes Personal aufnehmen, sondern Fremdpersonal zur Bewältigung dieser Aufgaben von einem Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen gegen Entgelt zur Verfügung gestellt bekommen. Die Leiharbeiter:innen haben ihr Arbeitsverhältnis zu dem

jeweiligen Überlassungsunternehmen; ein Vertrag mit den eigentlichen Beschäftigten besteht für die Dauer der Überlassung nicht. Dabei können diese Leiharbeitskräfte wie eigene Arbeitnehmer:innen eingesetzt werden, da insbesondere das Weisungsrecht an das eigentliche Beschäftigungsunternehmen abgetreten wurde.

Als Reaktion auf Entwicklungen zu Lasten von Arbeitnehmer:innen in der Branche brachte die Richtlinie vor allem den Grundsatz der Gleichbehandlung (*principal of equal treatment*, Artikel 5 der Leiharbeits-Richtlinie). Während der Dauer der Überlassung müssen die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeiter:innen mindestens denen des Stammpersonals entsprechen. Damit soll ein Unterlaufen von Kollektiv- und Tarifverträgen verhindert werden. So wurde auf die entsprechende Praxis reagiert, eigene Arbeitnehmer:innen durch Fremdpersonal mit schlechteren Arbeitsverträgen zu substituieren. Eine solche Konstellation wurde erst unlängst vom deutschen Bundesarbeitsgericht dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorgelegt. In dem Sachverhalt wurde Leiharbeiter:innen den Leiharbeits-Tarifverträgen entsprechend ein geringeres Entgelt ausbezahlt als der Stammbeschäftigten. Der EuGH hat dazu vertreten, dass ein solcher Nachteil auszugleichen ist, um den Gesamtschutz der Leiharbeiter:innen zu achten (EuGH 15.12.2022, C-311/21, *TimePartner Personalmanagement*). Darüber hinaus ist in der Leiharbeits-Richtlinie auch ein Verbot von vertraglichen Bestimmungen vorgesehen, die es Leiharbeiter:innen verunmöglichen, ein direktes Beschäftigungsverhältnis zum Beschäftigten zu beginnen (Artikel 6 Abs. 2 Leiharbeits-Richtlinie).

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit-Richtlinie (RL 93/104/EG; Rat der Europäischen Union bzw. RL 2003/88/EG, Europäisches Parlament/Rat der Europäischen Union 1993; fortan: AZ-RL) zielte allgemein auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer:innen in Europa. Im Fokus stand dabei die Etablierung von gewissen Mindeststandards: elf Stunden tägliche Ruhezeit (Artikel 3 AZ-RL), 35 Stunden wöchentliche Ruhezeit (Artikel 5 AZ-RL), eine Ruhepause bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden (Artikel 4 AZ-RL), durchschnittliche 48 Stunden/Woche als wöchentliche Höchstarbeitszeit (Artikel 6 AZ-RL) und ein bezahlter Jahresurlaub von vier Wochen (Artikel 7 AZ-RL) sind die wichtigsten Mindestvorgaben, die in vielen Mitgliedstaaten die Beschäftigungsbedingungen deutlich verbesserten.

Jüngere Ansätze

Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen

In der jüngeren Vergangenheit besonders hervorzuheben ist auch die Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen (RL 2019/1152; Europäisches Parlament/Rat der Europäischen Union 2019). Mit der Richtlinie wollte die Europäische Union den Besonderheiten neuer Beschäftigungsformen Rechnung tragen und die Situation von Arbeitnehmer:innen verbessern (Erwägungsgrund 4 der RL 2019/1152). Zu erwähnen ist hierbei insbesondere die umfassende Pflicht zur Unterrichtung über wesentliche Aspekte des Arbeitsverhältnisses zu Beginn der Beschäftigung, um die Verpflichtungen transparent und vorhersehbar zu gestalten (Artikel 4–7 RL 2019/1152). Weitere wichtige Regelungen sind die Normierung einer Höchstdauer für eine Probezeit mit sechs Monaten (Artikel 8), das Recht auf Mehrfachbeschäftigung (Artikel 9), die Verpflichtung zur Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit, um Arbeit auf Abruf einzudämmen (Artikel 10–11) oder auch die Verpflichtung der Arbeitgeber:innen, Pflichtfortbildungen der Arbeitneh-



Während der Corona-Pandemie haben Lieferdienste, deren Fahrerinnen und Fahrer häufig als (Schein-)Selbstständige für die Plattformen tätig sind, deutlich zugenommen. © picture alliance/dpa/dpa-Zentralbild | Sebastian Willnow

mer:innen als Arbeitszeit anzurechnen, die Kosten zu tragen und möglichst während der Arbeitszeit stattfinden zu lassen (Artikel 13).

Plattformarbeit

Wie bereits oben angesprochen ist Plattformarbeit eine neue, schnell wachsende Beschäftigungsform. Dabei wird bei Tätigkeiten, die in der Vergangenheit zumeist in der Form eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses durchgeführt wurden, eine Online-Plattform zwischengeschaltet, die die Arbeit in Einzelschritte unterteilt, die dann als Einzelaufgaben einem Pool an Personen angeboten oder zugeteilt werden. Die Personen, die früher mitunter dieselben Tätigkeiten als Arbeitnehmer:innen verrichteten, werden durch das Zwischenschalten der Plattform oftmals formal als Selbstständige eingestuft und gehen dabei ihres arbeitsrechtlichen Schutzes verlustig. Gerade weil sich an der Tätigkeit oftmals nichts ändert, die Personen über den Einsatz von IKT bei ihrer Tätigkeit kontrolliert und bei der Ausübung meist über den Einsatz von ausgefeilten Bonus- und Sanktionssystemen intensiven persönlichen Weisungen unterliegen, sind sie praktisch jedoch weiterhin Arbeitnehmer:innen. Die Beweisführung ist allerdings mitunter schwierig (Gruber-Risak/Warter 2024: 270), da die Plattformen auf der anderen Seite möglichst Konstruktionen suchen, um nicht als Arbeitgeber:innen zu gelten. Die Problemlage zeigen auch zwei Studien recht deutlich: Während neun von zehn Plattformen die bei ihnen tätigen Personen als Selbstständige einstufen (De Groen et al. 2021: 8), sehen sich die Plattformarbeitenden in der Regel als Arbeitnehmer:innen (JRC: 50 f.).

Nicht ohne Grund gilt Plattformarbeit daher als ein „Tumelplatz prekärer Beschäftigung“ (Müller et al. 2023: 21). Nach langen Verhandlungen auf europäischer Ebene wurde nunmehr ein Kompromiss hinsichtlich einer Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit erzielt, der im Wesentlichen drei Punkte beinhaltet: die

Einführung einer gesetzlichen Vermutung für ein Arbeitsverhältnis, Regelungen rund um algorithmisches Management und die Bereitstellungspflicht über Informationen der Plattform (Gruber-Risak/Warter 2024: 267).

Dabei war in den Versionen vor dem finalen Kompromiss ein System vorgeschlagen, bei dem das Vorliegen leicht zu beweisender äußerer Umstände (z.B. die Plattform bestimmt die Höhe der Vergütung oder die Einschränkung, einen eigenen Kundenstamm aufzubauen) die gesetzliche Vermutung für ein Arbeitsverhältnis auslösen sollten. Die Beweislast für das tatsächliche Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses mit weit schwierigeren Prüfung des Vorliegens einer Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit wäre auf diesem Weg von den Arbeitnehmer:innen zu den Plattformen gewandert, was eine deutliche Besserung der Situation für die Beschäftigten bewirkt hätte. Von diesem Vorschlag ist im Kompromiss nun wenig erhalten geblieben und die Mitgliedstaaten sind nur mehr verpflichtet, geeignete und wirksame Verfahren einzurichten, die die korrekte Statusermittlung ermöglichen (Gruber-Risak/Warter 2024: 271). Ob dies nun über eine widerlegliche Vermutung zu erfolgen hat oder nicht, bleibt unklar. Und selbst wenn man dies richtigerweise annimmt, so haben die Mitgliedstaaten nunmehr weite Spielräume (Gruber-Risak/Warter 2024: 271).

Dennoch zeigt der Prozess, dass das Instrument der widerleglichen Vermutung auch für zukünftige Phänomene der Arbeitswelt ein taugliches Mittel sein kann, um die Statusfrage zu klären und die schwierig zu erbringende Beweislast den Arbeitnehmer:innen zu erleichtern.

Kollektivverträge für Selbstständige

Anhand der Plattformarbeit lässt sich auch noch ein weiteres Phänomen der neuen Arbeitswelt gut erläutern: So werden bei den vielen Plattformarbeitenden tatsächlich auch einige dabei sein, die nicht nur formal, sondern auch

rechtlich als Selbständige tätig sind. Diese Selbständigen unterscheiden sich jedoch drastisch vom klassischen Bild Selbständiger, da sie wirtschaftlich abhängig von der auftraggebenden Plattform sind, in erster Linie ihre eigene Arbeitskraft einsetzen und über kaum Verhandlungsmacht verfügen (Seifert 2022: 5). Ähnlich wie bei Arbeitnehmer:innen werden wesentliche Aspekte der Beschäftigung von der Plattform vorgegeben. Auch fernab der Plattformwirtschaft sind Konstellationen denkbar, in denen auf ihre eigene Arbeitskraft angewiesene Selbständige nur für einige wenige Auftraggeber tätig sind, was den Selbständigen ihre Verhandlungsmacht nimmt, da sie auf die weitere Vergabe von Aufträgen dieser Auftraggeber existentiell angewiesen sind.

Diesen Selbständigen nutzt auch das Instrument einer widerleglichen Vermutung nichts, da sie nicht scheinselbständig und dementsprechend korrekt eingestuft sind. Ihnen blieb dadurch auch ein wichtiges Instrument der Selbsthilfe verwehrt: die Möglichkeit des Abschlusses von Kollektiv- oder Tarifverträgen, da ein Zusammenschluss Selbständiger zur Preisgestaltung gegen das Kartellverbot der Europäischen Union gemäß Artikel 101 AEUV verstößt.

Dieser Umstand veranlasste die Europäische Kommission, für die Beurteilung der Zulässigkeit von Kollektiv- bzw. Tarifverträgen eine dritte Kategorie zwischen Arbeitnehmer:innen und Selbständigen zu etablieren, die sogenannten Solo-Selbständigen (Europäische Kommission 2022: 2). Solo-Selbständige sind demnach Personen, die über keinen Arbeitsvertrag verfügen und die zur Erbringung der betreffenden Dienstleistungen auf die eigene Arbeitskraft angewiesen sind (Ebd.). Die Europäische Kommission hat klar gestellt, dass sie fortan keinen Verstoß gegen das Kartellverbot annimmt, wenn bestimmte Solo-Selbständige Tarifverträge aushandeln (Ebd.: 5). Damit ist der Weg eröffnet, dass auch diese Gruppe im Wege der Selbsthilfe als Kollektiv ihr Entgelt mit ihren Vertragspartnern verhandelt.

Zusammenfassung

Die vielfältigen gesetzgeberischen Aktivitäten auf Unions-ebene zeigen sehr deutlich, dass die Entwicklungen in der modernen Arbeitswelt in der EU nicht verborgen geblieben sind. So ist es durchaus gelungen, bei den „klassischen“ atypischen Beschäftigungen wesentliche Verbesserungen mit den entsprechenden Richtlinien zu erzielen. Freilich bleiben auch in diesen Gruppen Zukunftsfragen ungelöst: Wie kann gewährleistet werden, dass insbesondere Frauen aus der Teilzeit wieder zu Vollzeit wechseln können? Wie geht man mit Leiharbeit um, die offensichtlich nicht zur Bewältigung kurzfristiger Produktionsspitzen, sondern als Dauer-

zustand auftritt? Und wie kann die Absicherung bei sehr kurz befristeten Arbeitsverhältnissen besser gestaltet werden? Zu diesen Fragen konnte bislang auf europäischer Ebene kein Konsens für die bessere Absicherung von Arbeitnehmer:innen gefunden werden.

Ebenso zeigt der Kompromiss zur Plattformarbeit-Richtlinie, dass auf europäischer Ebene starke Kräfte gegen allzu effektive Methoden bei der Bekämpfung von Scheinselbständigkeit auftreten. Die Richtlinie wird zwar wesentliche Verbesserungen bringen, in Anbetracht der konkreten Vorarbeiten bleibt jedoch ein bitterer Beigeschmack. Dabei kann gerade das Instrument der widerleglichen Vermutung als taugliches Werkzeug zur Klärung falscher Einstufung innerhalb, aber auch außerhalb der Plattformwirtschaft angesehen werden.

Hinsichtlich der neuen Beschäftigungsformen muss konstatiert werden, dass momentan sogar noch die empirischen Erhebungen über die Verbreitung dieser Arbeitsformen als Grundlage fehlen. Viele dieser Arbeitsformen werden wohl bereits mit dem momentanen Instrumentarium des Arbeitsrechts abgedeckt sein; dennoch bedarf es weiterer Erhebungen, um sicherzugehen, dass Arbeitnehmer:innen nicht durch den Einsatz moderner Technologie um ihre Rechte gebracht werden.

ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Gruber-Risak

KURZVITA

lehrt und forscht am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien. Er kann auf Karrierestationen in der Anwaltschaft sowie im Ausland (Universität Passau, University of Otago/Neuseeland) zurückblicken und hat mehr als 200 Fachpublikationen im Bereich des österreichischen und des europäischen Arbeits- und Sozialrechts verfasst.

Univ.-Ass. Dr. Sascha Obrecht

ist Universitätsassistent am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien. Er war als Rechtsanwaltsanwärter sowie als Kabinettsmitarbeiter für Arbeitsrecht und Arbeitnehmer:innenschutz im zuständigen Bundesministerium tätig und veröffentlicht regelmäßig wissenschaftliche Publikationen.

LITERATUR

- Beck, Ulrich (2007): *Schöne neue Arbeitswelt*. Frankfurt a. M.
- Bothfeld, Silke (2023): *Der soziale Schutz Selbständiger. Anmerkungen zum Selbstverständnis eines Sozialstaats in der Wissensökonomie*. In: Katharina Goldberg/Ortrud Leßmann/Margarete Schuler-Harms (Hrsg.): *Soziale Sicherung Selbständiger. Interdisziplinäre und internationale Betrachtungen*. Berlin, S. 117–129.
- Brodil, Wolfgang/Gruber-Risak, Martin (2022): *Arbeitsrecht in Grundzügen*. Wien.

- Brose, Wiebke (2019): *Befristungsrecht*. In: Ulrich Preis/Adam Sagan (Hrsg.): *Europäisches Arbeitsrecht – Grundlagen – Richtlinien – Folgen für die deutsche Rechtspraxis*. Köln, Rz. 13.1–13.220.
- De Groen, Willem Pieter/Kilhoffer, Zachary/Westhoff, Leonie/Postica, Doina/Shamsfakhr, Farzaneh (2021): *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models*. Brüssel.
- Eichhorst/Tobsch (2017): *Atypische Beschäftigung in Europa*. In: *WSI-Mitteilungen*, 01/2017, S. 62–69.
- Eurofound (2015): *New Forms of Employment*. Luxembourg.

- Eurofound (2018a): *Does Employment Status Matter for Job Quality?* Luxembourg.
- Eurofound (2018b): *Non-standard Forms of Employment: Recent Trends and Future Prospects*. Dublin.
- Eurofound (2020): *New Forms of Employment: 2020 Update*. Luxembourg.
- Eurofound (2021): *Living and Working in Europe 2020*. Luxembourg.
- Europäische Kommission (2022): *Mitteilung der Kommission. Leitlinien zur Anwendung des Wettbewerbsrechts der Union auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen*. C (2022) 6846 final. Brüssel.
- Europäisches Parlament/Rat der Europäischen Union (2003): *Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung*.
- Europäisches Parlament/Rat der Europäischen Union (2008): *Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit*.
- Europäisches Parlament/Rat der Europäischen Union (2019): *Richtlinie 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union*.
- European Parliament (2000): *Atypical Work in the European Union*. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2440&langId=en> [13.08.2024].
- Firlei, Klaus (1987): *Die Flucht aus dem Arbeitsrecht*. In: *Das Recht der Arbeit* 191, Heft 4/1987, S. 271–289.
- Greiner, Stefan (2012): *Missbrauchskontrolle bei „Kettenbefristungen“*. In: *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Heft 4/2012, S. 529–539.
- Gruber-Risak, Martin/Obrecht, Sascha (2023): *Das Modell der Vollversicherung: Erwerbstätigenversicherung in Österreich*. In: Katharina Goldberg/Ortrud Leßmann/Margarete Schuler-Harms (Hrsg.): *Soziale Sicherung Selbstständiger. Interdisziplinäre und internationale Betrachtungen*. Berlin, S. 133–145.
- Gruber-Risak, Martin/Warter, Johannes (2024): *Die EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit*. In: *Das Recht der Arbeit*, Heft 3/2024, S. 267–276.
- JRC (2020): *New Evidence on Platform Workers in Europe. Results from the Second COLLEEM Survey*. Luxembourg.
- Kietaibl, Christoph (2023): *Arbeitsrecht I. Gestalter und Gestaltungsmittel*. Wien.
- Müllensiefen, Tobias/Obrecht, Sascha (2022): *Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitenden auf EU-Ebene*. In: *Das Recht der Arbeit* 2022, Heft 1a/2022, S. 100–105.
- Müller, Nadine/Pickshauss, Klaus/Reusch, Jürgen/Schmitz, Christoph/Urban, Hans-Jürgen (2023): *Einleitung*. In: Christoph Schmitz/Hans-Jürgen Urban (Hrsg.): *Das neue Normal. Konflikte um die Arbeit der Zukunft*. Frankfurt a. M., S. 13–26.
- Obrecht, Sascha (2023): *Die Ziegelarbeiter*innen des 21. Jahrhunderts. Prekarisierung durch atypische und neue Beschäftigungsformen*. In: Elisabeth Kaiser/Marcus Schober (Hrsg.): *Beschäftigung für alle. Die Zukunft der Arbeit*. Wien, S. 288–299.
- Rat der Europäischen Union (1993): *Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung*.
- Rat der Europäischen Union (1997): *Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP and EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung [sic!] über Teilzeitarbeit*.
- Rat der Europäischen Union (1999): *Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge*.
- Risak, Martin (2019): *Atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der EU: Problemlagen und Arbeitsrechtliche Handlungsoptionen*. In: Nikolai Soukup (Hrsg.): *Neoliberale Union oder soziales Europa? Ansätze und Hindernisse für eine soziale Neuausrichtung*. Wien, S. 72–85.
- Risak, Martin (2022): *Where do we go from here? – Trends in der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen auf das Arbeitsrecht*. In: *Das Recht der Arbeit*, Heft 1a/2022, S. 106–111. URL: https://www.drda.at/a/399_DRDA_5/Where-do-we-go-from-here--Trends-in-der-Arbeitswelt-und-ihre-Auswirkungen-auf-das-Arbeitsrecht [02.09.2024].
- Schulze Buschoff, Karin (2016): *Atypische Beschäftigung in Europa. Herausforderungen für die Alterssicherung und die gewerkschaftliche Interessensvertretung*. WSI Study 1, März 2016. URL: https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006296 [13.08.2024].
- Seifert, Hartmut (2017): *Wie lassen sich Entwicklung und Strukturen atypischer Beschäftigungsverhältnisse erklären?* In: *WSI-Mitteilungen* 01/2017, S. 5–15. URL: <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-wie-lassen-sich-entwicklung-und-strukturen-atypischer-beschaeftigungsverhaeltnisse-13371.htm> [02.09.2024].
- Seifert, Achim (2022): *Kollektivverträge für wirtschaftlich abhängige Selbständige und unionsrechtliches Kartellverbot*. In: *HSI-Schriftenreihe*, Band 42. URL: https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008291 [02.09.2024].
- Sozialpolitik Aktuell (2023): *Teilzeitquoten nach Alter und Geschlecht 2023*. URL: https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV8d.pdf [02.09.2024].
- Statistik Austria (2024): *Gender Statistik*. URL: https://www.statistik.at/fileadmin/pages/360/Infotext_Gender-Statistik_Erwerbstaetigkeit.pdf [22.05.2024].

Impressum

Die Zeitschrift »Bürger & Staat« wird herausgegeben von der LANDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG Baden-Württemberg. Direktorin der Landeszentrale: Sibylle Thelen
 Redaktion: Dr. Maike Hausen, Lautenschlagerstraße 20, 70173 Stuttgart, maike.hausen@lpb.bwl.de
 Druckvorbereitung: Neue Süddeutsche Verlagsdruckerei GmbH, Nicolaus-Otto-Straße 14, 89079 Ulm, Tel.: 07 31/94 57-0, Fax: 07 31/94 57-2, www.suedvg.de
 Druck: GO Druck Media GmbH & Co. KG, Einsteinstraße 12-14, 73230 Kirchheim unter Teck, Telefon: 0 70 21/80 00-0, Fax: 0 70 21/80 00-77, www.go-kirchheim.de
 Versand: Braun Direktwerbung GmbH, Johannes-Majer-Str. 6, 72141 Walddorfhäslach, Tel.: 0 71 27/56 09 19-2.
 »Bürger & Staat« erhalten Sie über den Online-Shop der LpB: www.lpb-bw.de/shop
 Schulen und andere Bildungseinrichtungen können auf Anfrage in den kostenfreien Erstverteiler der Zeitschrift aufgenommen werden. Anfragen dazu bitte an: christopher.scruton@lpb.bwl.de
 Für die inhaltlichen Aussagen der Beiträge tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.

Prekarität, politische Repräsentation und populistische Spaltung

Markus Linden

Seit der Jahrtausendwende und spätestens mit den Reformen der Agenda 2010 wird wieder verstärkt darüber diskutiert, ob untere und von wirtschaftlichem und sozialem Abstieg bedrohte Gruppen politisch gehört werden. Aber was bedeutet eigentlich in diesem Fall politische Vertretung, und von welchen Gruppen ist in diesem Zusammenhang die Rede? In seinem Beitrag überprüft Markus Linden die These von der Unterrepräsentation des Prekariats. Dafür schaut er kritisch auf bekannt gewordene Veröffentlichungen, die sich der Frage von politischer Repräsentation über Forschungen zur Responsivität und zur persönlichen Abbildung unterer Gesellschaftsschichten nähern. Demgegenüber böten Untersuchungen zu Disparitätsmodi, politischen Prozessen und damit verbundener politischer Ansprache einen analytischen Zugang, der prekarierte oder von Prekarisierung bedrohte Menschen als heterogene Gruppen begreift, die von politischen Parteien je nach Kontext unterschiedlich adressiert oder gar konfiguriert werden. In der gegenwärtigen Publikumsdemokratie drohe dabei die konsensualistische durch eine populistische Exklusion abgelöst zu werden. Dies wird illustriert am Beispiel der „Hartz“-Reformen und der aktuellen Bürgergeld-Debatte.

„Prekarität ist überall“ titelte der linke französische Soziologe Pierre Bourdieu in einem programmatischen Text aus dem Jahr 1997. Der kurze Beitrag wird oft herangezogen, weil Bourdieu beobachtbare Wandlungsformen von Erwerbsarbeit und sozialer Lage auf den Punkt bringt und griffig mit politischen Implikationen verknüpft. Folgt man seiner Darstellung, so führt die Schaffung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse zu dauerhaften Wettbewerbssituationen innerhalb der Arbeitnehmerschaft und zu ihrer Demobilisierung, denn es „kommt zu einem regelrechten Kampf aller gegen alle“ (Bourdieu 1997: 110). Das Proletariat werde seiner potenziellen „Gestaltungsmacht über die Gegenwart“ be-

raubt, weil die unterbezahlten Akteure Angst hätten, „wieder ins Subproletariat zurückzufallen“ (Ebd.: 109). Demnach bedingen sich drei Phänomene: eine jeweils subjektiv empfundene wirtschaftliche Unsicherheit, die harte Konkurrenz untereinander und eine fehlende kollektive Vision der unteren Gesellschaftsschichten. Politische Passivität sei die Folge.

Bourdieu's Zeitgeistdiagnose gewinnt an Plausibilität, wenn man regierungsamtliche Dokumente liest, die vom Wandel traditioneller „Arbeiterparteien“ zeugen. Dafür steht vor allem das sogenannte Schröder-Blair-Papier aus dem Jahr



Bei den Demonstrationen rund um die „Hartz“-Reformen fanden alte und neue Proteststränge zusammen. So wurde gerade in Ostdeutschland die Tradition der Montagsdemonstrationen wie hier in Leipzig aufgegriffen, um gegen die Maßnahmen zu protestieren.

© picture-alliance/dpa | Peter Endig

1999, welches die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zur neuen Leitmaxime der SPD und der britischen Labour Party erklärte (Schröder/Blair 1999). Eigentlich hatte der Philosoph John Rawls (1971) die sozialdemokratische Gerechtigkeitsmaxime treffend ausformuliert, als er vertragstheoretisch begründete, Ungleichheiten seien nur dann gerechtfertigt, wenn sie den Schwächsten in einer Gesellschaft den vergleichsweise größten Nutzen bringen. Die Sozialdemokratie der Jahrtausendwende machte sich jedoch die Rhetorik der individualistischen Flexibilisierung zu eigen, was sich dann auch in praktischen Politiken manifestierte – etwa in den „Hartz-“ und „Agenda 2010“-Reformen. Bourdieu's These schien bestätigt und in Deutschland machte als Milieubeschreibung das Stichwort vom „Abgehängten Prekariat“ Karriere. Die dazugehörige Studie stellte fest, dass hierzulande nicht nur das untere Gesellschaftsdrittel (von dem das „Abgehängte Prekariat“ einen Teil bilde), sondern „auch die Milieus des mittleren und teilweise sogar des oberen Drittels durch den wirtschaftlichen und technologischen Wandel und die damit verbundenen Risiken – jedenfalls gefühlsmäßig – unter Druck geraten“ (Neugebauer 2007: 68).

Dieser und mindestens zwei andere Aspekte lassen daher erste Zweifel an der von Bourdieu und anderen vorgebrachten These von der anhaltenden politischen Unter- bzw. Nichtrepräsentation der unteren Gesellschaftsschichten aufkommen: „In allen Milieus werden Verunsicherung, Benachteiligung und Exklusion entweder erlebt oder gefühlt“, heißt es in der angesprochenen Studie (Neugebauer 2007: 84). Mit hin wären Exklusions- und Prekarisierungserfahrungen ein übergreifendes, hin zu den Unterschichten lediglich stärker zu verzeichnendes Phänomen mit entsprechend übergreifenden Wechselwirkungen hinsichtlich der subjektiv wahrgenommenen und tatsächlichen politischen Repräsentation. Zweitens verliert Bourdieu's eingangs zitierte These an Plausibilität, wenn man sich sein utopisch-revolutionäres Repräsentationsideal vor Augen führt. In seinem kurzen Aufsatz beschreibt er die eigentlich anzustrebende Politik als „revolutionäres Projekt“ (Bourdieu 1997: 109), was in vulgär-marxistischer Rhetorik mündet: „Prekarität ist Teil einer neuartigen Herrschaftsform, die auf der Errichtung einer zum allgemeinen Dauerzustand gewordenen Unsicherheit fußt und das Ziel hat, die Arbeitnehmer zur Unterwerfung, zur Hinnahme ihrer Ausbeutung zu zwingen“ (Ebd.: 111). Drittens zeigt die aktuelle Bürgergeld-Debatte in Deutschland, dass die These von der pauschalen Unterrepräsentation unterer und prekarisierter Gesellschaftsschichten möglicherweise zu undifferenziert ist, schließlich läuft die Kritik aktuell oft darauf hinaus, die Höhe und relative Voraussetzungslosigkeit der Leistung mit den bescheidenen Verdienstmöglichkeiten im Niedriglohnbereich zu kontrastieren.

Der vorliegende Beitrag ist deshalb nicht als appellative Kritik formuliert, sondern als überblickhafte Annäherung an die Frage des Verhältnisses von Prekarität, sozialer Ungleichheit und politischer Repräsentation. In einem ersten Schritt werden bekannte Thesen dazu kritisch hinterfragt, anschließend folgt eine Vorstellung alternativer Maßstäbe und Kriterien, welche schließlich, auch vor dem Hintergrund der aktuellen Populismus-Debatte, auf die Realität angewendet werden. Deutlich wird, dass radikale Kräfte Prekarisierungswahrnehmungen offensiv adressieren, aber selbst Trennlinien zwischen prekariätsbedrohten Gruppen schaffen. Diese symbolische Konfiguration negativ konnotierter Gruppen ist sogar konstitutiv für das homogene Selbstverständnis des Populismus.

Die demokratisch-integrativ ausgerichteten Parteien in Deutschland bewältigen wiederum die Folgekosten einer

ökonomiefixierten Konsensualisierung, also neoliberaler „Reformen“, die von ihnen spätestens seit der Jahrtausendwende oft gemeinsam beschlossen wurden. Die desintegrativen Folgen dieser Politik und der dazugehörigen Politikprozesse wurden und werden immer sichtbarer. Dabei sollten diese Parteien schon aus elektoralem Eigeninteresse Fürsorge- und Leistungsprinzip gleichermaßen berücksichtigen, statt mit populismusgetriebener Kategorisierung negative Imagebildung in Bezug auf einzelne prekariätsbedrohte Gruppen zu betreiben, um so politische Repräsentation gegenüber anderen Gruppen zu suggerieren.

Zur Plausibilität von Diagnosen der Unterrepräsentation

Die These von der defizitären Repräsentation unterer Gesellschaftsschichten erhielt nach der Jahrtausendwende vor allem im Rahmen der Diskussion über eine sogenannte „Postdemokratie“ neue Relevanz. Im gleichnamigen Buch von Colin Crouch (2003) werden verschiedenste politische Erscheinungsformen aufgezählt (Medialisierung, Personalisierung, Neoliberalisierung etc.) und zu der These zusammengeführt, dass die demokratischen Verfahren zwar intakt seien, die Regierungsform selbst aber ihren Höhepunkt überschritten habe, so dass von einer wirklichen Demokratie nicht mehr die Rede sein könne. Dabei liegt der Analyse ein outputzentriertes Verständnis von Demokratie zugrunde. Als demokratisches Ideal gilt der keynesianische Neokorporatismus der 1970er Jahre, bei dem eine enge Bindung zwischen Arbeiterschaft, Arbeiterparteien und ökonomischer Gleichheit bestanden habe.

Wie verengt diese Perspektive ist, verdeutlicht ein Blick auf die Beweggründe der Neuen Sozialen Bewegungen, die in den 1970er Jahren gerade deshalb entstanden, weil bestimmte Gleichheitsansprüche durch den ökonomiefixierten Neokorporatismus nicht repräsentiert wurden. Die Frauenbewegung und andere Gruppen, die sich in Deutschland in der neuen Partei Die Grünen niederschlugen, sind das Ergebnis spezifischer Exklusionswahrnehmungen. Crouchs Analyse enthält insofern keinen Repräsentationsmaßstab, der marginalisierte Interessen umfassender berücksichtigt. Wirtschaftsführer bestimmten heute die Politik und „die Armen“ würden politisch apathisch, weshalb deren Situation sich dem vordemokratischen Zeitalter annäherte, meint Crouch (2003: 35) allzu pauschal. Dass in Deutschland die auf der postsozialistischen PDS aufbauende gesamtdeutsche Linkspartei ab 2005 Erfolge erzielen konnte zeigt, welche Repräsentationslücke durch die neoliberale Ausrichtung vor allem der SPD entstand. Im Gegensatz zu Crouchs Apathiethese und zur Logik des bekannten Befunds, dass politische Partizipation in unteren Bevölkerungsschichten tendenziell weniger ausgeprägt ist (vgl. z. B. Böhnke 2011; BMAS 2021: 422–424), wurde diese Lücke damit aber wieder parlamentarisch gefüllt.

Nach Ansicht einer deutschen Autorengruppe handelt es sich bei dieser stattgefundenen Adaption des Parteiensystems jedoch um reine Makulatur, denn das Entscheidungshandeln im politischen System sei durch eine stetige Unterrepräsentation unterer Bevölkerungsschichten geprägt (vgl. zuletzt Elsässer/Hense/Schäfer 2021; Elsässer/Schäfer/Hense 2021; zu vorangegangenen Arbeiten der Gruppe mit der gleichen Methodik vgl. Linden 2021: 186 f.; Linden 2019: 99–102, jeweils mit weiteren Nachweisen). Zu den Ergebnissen kommen die Autorinnen und Autoren nach eigener Aussage mittels eines umfangreichen Vergleichs, bei dem das Antwortverhalten zu 746 Fragen (gestellt im Zeitraum von



Arbeiter im Bundestag? Im deutschen Parlament sind so gut wie keine Menschen vertreten, die eine prekäre Erwerbsbiografie haben.

© picture alliance/dpa | Michael Kappeler

1980 bis 2013) bezüglich verschiedener politischer Reformvorhaben mit den entsprechenden Entscheidungen bzw. Nichtentscheidungen des Deutschen Bundestags abgeglichen wird. Die Ergebnisse zeigten, dass den Ansichten von Angehörigen „höherer sozialer Klassen“, höherer Bildungsschichten und höherer Einkommensgruppen eher entsprochen werde als den Ansichten der unteren Gesellschaftsschichten (Elsässer/Hense/Schäfer 2021: 1891).

Die verschiedenen Studien der Forschergruppe erregten viel Aufsehen – insbesondere im Zuge des Armuts- und Reichtumsberichts der Bundesregierung von 2017, für die sie zuerst erstellt wurden. Indes können aber die Ergebnisse (die natürlich plausibel klingen und eine Tendenz bezeichnen könnten) nicht verwertet werden. Das zeigt ein genauer Blick auf die Methodik und den Datensatz. Grundsätzlich ist es zweifelhaft, ob Entscheidungen des Bundestags binär kodiert werden können. Nur in den wenigsten Fällen sind deutsche Gesetze als eindeutige Umsetzung einer Präferenz anzusehen, denn in der Regel handelt es sich um komplizierte Geben-Und-Nehmen-Pakete in einem konsensdemokratischen System, das zudem Entscheidungen des Verfassungsgerichts sowie die Haltungen der Länderexekutiven (Bundesrat) mitberücksichtigt. Beispielsweise kommen die Autorinnen und Autoren ausweislich ihres Datensatzes (Frage 325) zu dem Schluss, im Rahmen der sogenannten „Agenda 2010“ sei es zu Kürzungen bei der Sozialhilfe gekommen. Dabei betrafen die Veränderungen aber in erster Linie erwerbsfähige Arbeitslose, die nunmehr schneller mit den ehemaligen Sozialhilfeempfängern gleichgesetzt werden konnten. Zahlreiche Einstellungsfragen im Datensatz haben mit der sozialen Lage gar nichts zu tun (etwa die Frage nach einem NPD-Verbot) und können allzu „freihändig“ kodiert werden. So hat Deutschland laut Datenbank im ersten Tschetschenienkrieg „Druck“ auf Russland ausgeübt, „den Krieg zu beenden“ (Frage 185).

Andere Fragen treten mehrfach auf und finden deshalb überproportional Berücksichtigung. Unter anderem wird

insgesamt siebenmal nach der Vermögenssteuer gefragt. Häufig treten zudem Kodierungsfehler bei den aufgelisteten Gesetzesänderungen bzw. -beibehaltungen, die lediglich binär nach der Ausprägung „Politikänderung oder nicht“ eingeordnet werden, auf. Beispielsweise wird die NATO-Mitgliedschaft des vereinigten Deutschlands als Politikwechsel kodiert, in den 1990er und Mitte der 2000er Jahre soll es jeweils Politikwechsel in der Frage „Wehrpflicht versus Berufsarmee“ gegeben haben und für Anfang der 2000er Jahre ist im Datensatz ein Politikwechsel in Bezug auf die Frage nach der „Abschaffung des Asylrechts“ verzeichnet. Anfang der 1980er Jahre wird ein Politikwechsel in Bezug auf die Stationierung von Neutronenwaffen in Westdeutschland kodiert. Die Liste lässt sich fortsetzen. Hinzu kommt eine zweifelhafte Definition der Gruppe der Bessergestellten. Selbstständige (*business owners*) und Beamte (*civil servants*) werden pauschal als „höchste soziale Klassen“ eingeordnet (Ebd.: 1895).

Kurzum: Die Ergebnisse werden der Heterogenität und Komplexität von Politik und sozialer Schichtung nicht gerecht. Außerdem ist die Einordnung der angenommenen Politikwechsel/-beibehaltungen nach stichprobenhafter Überprüfung des Datensatzes zu häufig fehlerhaft. Die eindrucksvollen Schaubilder und Regressionen suggerieren lediglich Eindeutigkeit.

Eine mit denselben Daten arbeitende Untersuchung stützt den naheliegenden Schluss, dass vor allem die Reformen der „Agenda 2010“ in den unteren Schichten unbeliebter waren als in ökonomisch stärkeren Bevölkerungsmilieus (vgl. Elsässer 2018: 549–551). Daraus aber den generellen Schluss zu ziehen, „dass untere Berufsgruppen [...] keine substantielle politische Repräsentation erfahren“, sondern lediglich dann berücksichtigt werden, wenn die oberen Schichten ihre Präferenzen mitvertreten, geht zu weit (so aber Elsässer 2018: 553). Beispielsweise flossen hierfür Daten über die 1997 erfolgte Kürzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall in die Berechnung ein. Zur Rücknahme der Reform im

Jahr 1999 waren jedoch keine Umfragedaten verfügbar (vgl. Ebd.: 549 f.).

Die Arbeiten der Forschergruppe liefern mithin lediglich weitere Indizien dafür, dass die aktivierende Sozialstaatspolitik der Regierung Schröder von Prekarisierten und sozialen Unterschichten kritisch betrachtet wurde. Subjektiv ist das verständlich und blieb auch nicht folgenlos. Schröder verlor im Jahr 2005 sein Amt, die Linkspartei etablierte sich einstweilen und die Sozialdemokratie wendete sich sukzessive von der „Agenda“-Politik ab. Also zeigte sich das politische System responsiver als hier diagnostiziert. Elsässer selbst konstatiert für die Zeit ab 2007 eine Responsivität gegenüber unteren Gesellschaftsschichten – etwa bei Änderungen der „Hartz-IV“-Reformen für Ältere im Jahr 2008 oder dem Mindestlohngesetz 2014 – (Ebd.: 551), die jedoch, da auch andere Gruppen die thematisierten sozialpolitischen Maßnahmen befürworteten, als reiner Nebeneffekt der Dominanz oberer Gesellschaftsschichten umgedeutet werden. Die in den diskutierten Arbeiten zur Responsivität politischer Entscheidungen ausgemachten Effekte können aber, gerade in dieser Eindeutigkeit, nicht nachvollzogen werden.

In deskriptiver Hinsicht sind sozial benachteiligte Bevölkerungsschichten hingegen tatsächlich unterrepräsentiert. Die soziale Zusammensetzung des Deutschen Bundestags ist bekanntermaßen nicht repräsentativ für die Wahlbevölkerung. Armin Schäfer (2024: 5) komplementiert damit seine dargestellten Ergebnisse zur substanziellen Unterrepräsentation: „Abgeordnete, auch wenn sie sich selbst anders sehen, repräsentieren nicht das ganze Volk, sondern einen bestimmten Ausschnitt – die sozial besser gestellten Gruppen“. Deshalb solle, statt „betreute[m] Diskutieren in Bürgerräten“, eine bei der Gesetzgebung gleichberechtigte zweite Kammer eingesetzt werden, die per Losverfahren besetzt als Abbild der Bevölkerung fungiert (Ebd.: 16).

Die demokratiethoretischen Probleme einer solchen Abbilddemokratie sind offensichtlich (dazu z. B. schon Pitkin 1967): Die Modi der Wahl und der Verantwortlichkeit verlieren an Bedeutung und es wird von Gruppenzugehörigkeit auf substanzielle Repräsentation von Gruppeninteressen geschlossen, was weit über die gut begründete Forderung nach der auch personellen Sichtbarkeit von Perspektiven (Phillips 1995) hinausgeht. Ausgehend von Untersuchungen, die von einer besseren Repräsentation von Migrantinnen und Migranten sowie Frauen ausgehen, wenn diese Gruppen im Parlament vertreten sind, wird argumentiert, Angehörige der Unterschichten verträten auch Unterschichteninteressen (Elsässer/Schäfer 2022: 687–690). Bezogen auf den deutschen Fall beziehen sich Elsässer und Schäfer dabei auf eine Studie, die herausgefunden haben will, dass die Klassenzugehörigkeit von Ministerpräsidentinnen und -präsidenten einen Einfluss auf die „Ausgabenprioritäten“ der Bundesländer hat. Auch hier zeigt jedoch ein genauer Blick auf die Arbeit (Hayo/Neumeier 2012: 505), wie wenig verwertbar eindeutig erscheinende Ergebnisse oft sind. Die beispielhaften Zuordnungen der Ministerpräsidentinnen und -präsidenten zu sozialen Lagen bzw. Schichten decken sich nicht mit der Realität und ein Regierungschef aus den Reihen der Unterschicht wird gar nicht erwähnt. Die „schlechtesten“ Werte (im Sinne der niedrigsten Schichtzugehörigkeit vor der politischen Tätigkeit) haben Jürgen Rüttgers (promovierter Jurist), Kurt Beck (Elektromechaniker) und Matthias Platzeck (Diplomingenieur); Wolfgang Clement (Chefredakteur) wird im Vergleich zu seiner Herkunft (Sohn eines Maurers und späteren Bau-meisters) als Absteiger skizziert.

Mithin können bezüglich empirischer Studien, die mittels quantifizierender Herangehensweise eine eindeutige und langanhaltende Unterrepräsentation prekarisierter und unterer Schichten in Deutschland konstatieren, erhebliche Einwände vorgebracht werden. Die garantierte deskriptive Repräsentation durch geloste Gremien mit Entscheidungsbefugnis erscheint vor diesem Hintergrund wenig zielführend. Die Kosten (Schwächung der Bedeutung von Wahlen und politischer Verantwortlichkeit, Gefahr des Gruppenessentialismus) überwiegen im Vergleich zum erwartbaren Nutzen (Sichtbarmachung marginalisierter Perspektiven). Schließlich ist die konkrete Gestalt des deutschen Vielparteiensystems zwar ausbaufähig, wenn es um die Heterogenität der Kandidatinnen und Kandidaten geht. Das System ist aber sicherlich nicht durch eine grundsätzliche Abwesenheit der Perspektiven von Prekarisierten und Unterschichten geprägt. Die US-amerikanische Politologin Jane Mansbridge (1999) stellt diesbezüglich richtigerweise fest, dass es für die *a priori* garantierte Repräsentation von Gruppen durch deren Mitglieder auf den Kontext ankommt. Eine verbreitete Demokratieunzufriedenheit, die in den (zudem sehr heterogenen) unteren und prekarisierten sozialen Schichten vergleichsweise höher ausgeprägt und bis in die oberen Schichten hinein mit der abstrakten Akzeptanz von Gleichheitsansprüchen verbunden ist (vgl. Best et al. 2023), begründet einen solchen Kontext nicht.

Deshalb soll im Folgenden danach gefragt werden, nach welchen alternativen Maßstäben und Kriterien die Qualität der politischen Repräsentation von Prekarisierten und Unterschichten bewertet werden kann. Die dargestellten Responsivitäts- und Deskriptionsrechnungen stellen nur erste Anhaltspunkte dar. Es muss andere Erklärungen für wahrgenommene und tatsächliche Entegalisierungstendenzen (dazu Rosanvallon 2013) geben. Hierzu bedarf es nicht zuletzt eines Blicks auf politisch-prozedurale Faktoren. Der französische Historiker Pierre Rosanvallon hat dies, sowie die Wandlungstendenz von der kollektiven Klassen- zur liberalen Gruppen- und Individualperspektive, treffend beschrieben: Der demokratische Prozess ist grundsätzlich geeignet, die „Äquivalenz zwischen den Individuen“ herzustellen; er hat aber den historischen Weg „von einem Individualismus des Universellen zu einem Individualismus des Singulären“ vollzogen, was dann wiederum in Konkurrenz und Entsolidarisierung mit benachteiligten Bevölkerungsgruppen münden kann – oder aber, wenn es sozusagen „gut läuft“, in der begrüßenswerten Schaffung demokratischer „Beziehungsgleichheit“ (Ebd.: 49, 263 u. 301; dazu Linden 2016).

Disparitätstheorien und politische Repräsentation

Rosanvallon (2013: 307 f.) spricht vom Ziel „einer dynamischen Erschaffung und Anerkennung von Partikularitäten“, verbunden mit der subjektiven „Erwartung auf Reziprozität, auf wechselseitige Anerkennung“, wobei die „Ungleichbehandlung“ („das ‚kategorisierte Individuum‘“) als negativer Maßstab fungiert. Aus der Perspektive einer analytischen Politikwissenschaft bietet es sich im Anschluss daran an, nicht nach der „idealen“ Repräsentation von Gruppenansichten und ihrer garantierten Umsetzung in Politiken zu fragen. Lehnt man die Fiktion eines objektivierbaren Gemeinwillens im Sinne Rousseaus ab und erkennt an, dass der politische Prozess einen pluralistischen Eigenwert besitzt – auch in Bezug auf die ständige (Re-)Konfiguration und politische Integration der Öffentlichkeit – bietet sich vielmehr ein anderer Maßstab an: Die Chance zur politi-

schen Repräsentation potenziell schwacher Interessen steigert sich, wenn strukturelle Benachteiligungen abnehmen. Die politische Repräsentation von Unterschichten und Prekarierten verbessert sich demnach in dem Maße, in dem der Einfluss von Disparitätsmechanismen sinkt, also das Greifen von Prozessen der systematischen Benachteiligung bzw. Ungleichbehandlung ihrer Individual- und Gruppeninteressen im politischen Prozess (vgl. zum Folgenden mit samt ausführlicher Nachweise Linden 2017; Thaa/Linden 2014).

Die Politikwissenschaft kennt verschiedene Disparitätsmodi. Ihre Diskussion ist ein zentrales Forschungsfeld pluralistischer Demokratietheorien und ihrer Kritiker, deren Arbeiten vor allem aus der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts stammen. Am bekanntesten sind die Theoreme der Organisations- und Konfliktfähigkeit, die auf Claus Offe und Mancur Olson zurückgehen. Davon ausgehend wird auf die Machtstellung homogener Interessengruppen und auf die positive Diskriminierung potenter Interessen mit ökonomischer Vetomacht geschlossen. Inhomogene Großgruppen, hier kann man natürlich direkt an Arbeitslose und Prekarierte mit völlig unterschiedlichen Individualperspektiven denken, sind demgegenüber strukturell benachteiligt. Allerdings gilt das vornehmlich für jenen politischen Bereich, den Stein Rokkan als „Verbandskanal“ und Elmer Eric Schattschneider als „*pressure politics*“ bezeichnen.

Dem steht der „Wahlkanal“ (Rokkan), bzw. der Bereich der „*party politics*“ (Schattschneider), gegenüber. Pluralismus- und Disparitätstheoretiker argumentieren hier ähnlich. Demnach ist der Wahlkanal grundsätzlich geeignet, den Disparitäten des Verbandskanals etwas entgegenzusetzen, also Gleichheitsansprüchen marginalisierter Gruppen Geltung

zu verschaffen. Schließlich spielt die ökonomische Potenz beim Wahlrecht keine Rolle; zur Mehrheitsbildung werden viele Minderheiten benötigt und Gleichheitsansprüche sowie öffentliche Rechtfertigung prägen die parteipolitische Auseinandersetzung. Als Voraussetzung wird in der Theorie jedoch ein transparenter Parteienkonflikt, also das Vorhandensein eines unterschiedlichen programmatischen Angebots, angesehen, wohingegen eine intransparente Konsensualisierung negative Effekte auf die Repräsentation schwacher Interessen habe. Anthony Downs und Danilo Zolo argumentieren, dass im Falle eines intransparenten Wettbewerbs höhere Informationskosten für die Wählerinnen und Wähler anfallen. Es steigert sich also der Aufwand, um herauszufinden, welche Wahl den eigenen Präferenzen überhaupt entspricht. Auf der Angebotsseite der Parteien können wiederum Unsicherheiten über die Wahlpräferenzen des Elektorsats auftreten und zur ungleichen Berücksichtigung führen, meint Downs. Mithin könnte der eigentlich natürliche Umverteilungseffekt von Demokratien konterkariert werden, da Repräsentantinnen und Repräsentanten bestimmte Gruppen stärker adressieren und auf der Seite der Repräsentierten das Informationskostenmanagement ungleich verteilt sei. Die intransparente Konsensualisierung führt demnach auf beiden Marktseiten, bei Wählenden und Gewählten, zu irrationalen Verhalten, was wiederum zur systematischen Unterrepräsentation von Gruppen mit unterdurchschnittlicher Wahlabsicht und Fähigkeit bzw. Bereitschaft zur Informationskostenverarbeitung führen kann.

Eine umfassende Erklärung von Konsensualisierungstrends – etwa wenn alle relevanten Parteien den „Hartz“-Gesetzen zustimmen – und von Politiken der Prekarisierung gegenüber (potenziellen) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern



Als zum Jahresbeginn 2005 die „Hartz“-Reformen eingeführt wurden, richtete sich der Protest auch gegen die beteiligten Politikerinnen und Politiker. Hier dargestellt mit Masken beim Sektanstoß zum neuen Jahr v.l.n.r.: Reinhard Bütikofer (Die Grünen), Gerhard Schröder (SPD), Angela Merkel (CDU), Edmund Stoiber (CSU) und Guido Westerwelle (FDP).

© picture-alliance/dpa/dpaweb | Achim Scheidemann

sowie Wählerinnen und Wähler liefern diese Rational-Choice-Überlegungen gleichwohl nicht. Sollten angestammte Parteien wirklich ein Interesse daran haben, Unter- und Mittelschichten politisch zu verlieren, weil sie auf vermeintlich Gebildete und Besserverdienende setzen? Ist der ökonomische und neoliberal-ideologische Druck so hoch, dass man die Logik der Politik einer Unternehmenslogik unterwirft? Die Unterrepräsentation vor allem unterer Gesellschaftsschichten wäre dann ein Akt der Selbstaufgabe gegenüber angenommenen ökonomischen Imperativen, der rein disparitätstheoretisch nur begrenzt zu fassen ist. Welchen Nutzen sollten Parteien daraus ziehen, Wahlkonkurrenz partiell nur vorzutäuschen und breite Wählerschichten zu verärgern?

Hier bietet der Disparitätsmodus der Issue-Fähigkeit, der auf gemeinsame Arbeiten Winfried Thaas und (später) des Autors zurückgeht, eine zumindest ergänzende Erklärung an. Neben der Organisations- und Konfliktfähigkeit, die vor allem den Verbandskanal prägen, kann die Issue-Fähigkeit als Disparitätsmodus für den Wahlkanal gelten. Das Theorem füllt auch deshalb eine Leerstelle, weil es Individualisierungs- und Dekollektivierungstrends spiegelt, indem nicht ausschließlich von vorgegebenen Gruppen ausgegangen, sondern der Aspekt der spezifischen (auch symbolischen) Gruppenkonfiguration durch politische Repräsentation mitgedacht wird. Nicht nur Milieus formen Parteien, sondern Parteien schaffen sich auch (ihre) Milieus, deren Konfigurationsattraktivität wiederum von der Issue-Fähigkeit ihrer Interessen abhängt.

Dass der Disparitätsfaktor der Issue-Fähigkeit heute von vergleichsweise größerer Bedeutung ist, hängt mit gesellschaftlichen Langfristtrends zusammen. Die Milieubindung von Parteien sinkt und klassische Milieus haben sich ausdifferenziert bzw. individualisiert. Bernard Manin (2007) spricht von einer „Publikumsdemokratie“, in der die (nicht unpolitischen) Parteiimages eine größere Bedeutung bekommen als die Repräsentation klassischer Gruppeninteressen. Die Anhängerschaft muss in einer solchen Konstellation zunehmend eher konfiguriert denn bloß zufriedengestellt werden. Auf der Angebotsseite erhöht sich die Unsicherheit über den Wählermarkt (und die Beratungsszene verstärkt den Effekt aus Eigeninteresse), auf der Nachfrageseite erhöht die Komplexitätsreduzierende Imageorientierung die Kosten der Information über die konkrete programmatische Konsequenz der individuellen Wahlentscheidung. Außerdem sind Parteien bemüht, über ihre Image-Ansprache *positiv* besetzte Allianzen zu bilden. Gesellschaftliche Gruppen, die sich auf der symbolischen Ebene schwerer an dieses positive Image ankoppeln lassen, sind dann strukturell benachteiligt. Die Konsequenz von vermeintlichen Verliererthemen ist die zunehmende Exklusion von vermeintlichen Verlierergruppen, also die negative Kategorisierung und strukturelle Benachteiligung von Gruppen und Individuen. Soweit die Theorie.

Von der konsensualistischen zur populistischen Exklusion

Wirft man mittels der skizzierten Kategorien einen kurssrischen Blick auf große sozialpolitische Entscheidungen der jüngeren Vergangenheit, können einige Aspekte zumindest besser nachvollzogen und eingeordnet werden. Die Reformen der sogenannten Agenda 2010 prekarisierten mittlere Gesellschaftsschichten, weil nunmehr ein schnelleres Abdriften in die Unterschicht drohte, und sie führten zu einem Respektabilitätsverlust für vermeintliche Verlierergruppen

im sogenannten Hartz-IV-System. Vorbereitet wurden die Reformen mittels außerparlamentarischer Expertenkommissionen, an denen auch die Gewerkschaften teilnahmen („Hartz“ / „Rürup“). Weitgehend unhinterfragt blieben gerade hier, aber auch unter den politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern, die vorgebrachten ökonomischen Imperative. Man verabschiedete die Neuregelungen letztlich im Konsens der damals im Bundestag vertretenen Parteien (Die PDS stellte nur zwei Abgeordnete). Die öffentliche Rechtfertigung war wiederum durch eine Issue-Orientierung an den angeblich Leistungsbereiten geprägt, während andere Gruppen negativ konnotiert und in Form eines Abgrenzungsnarrativs konfiguriert wurden. Rosanvillons Warnung vor dem „kategorisierten Individuum“ erfüllte sich im Ergebnis für viele (Neu-)Prekariisierte, denen pauschal fehlende Flexibilität und Hängematten-Mentalität vorgehalten wurde.

Den Gesamtkomplex verdeutlichen illustrativ einige Zitate. Nach der entscheidenden Gesprächsrunde zu den sogenannten Hartz-Gesetzen sagten Parteienvertreterinnen und -vertreter (entnommen Feldenkirchen 2003): „Dies sind Ergebnisse, die sich sehen lassen können“ (Franz Müntefering, SPD); „Ich war nicht unbeteiligt“ (Angela Merkel, CDU); „Da ist viel blau-gelbe Tinte drin“ (Guido Westerwelle, FDP); „überwiegend positive Elemente“ (Reinhard Bütikofer, Grüne). Zur entsprechenden Bundestagssitzung am 19. Dezember 2003 heißt es dann nüchtern in einer Agenturmeldung: „In einer Marathon-Abstimmung hat der Bundestag am Freitag das seit Monaten umstrittene Reformpaket zu Steuern und Arbeitsmarkt verabschiedet. In namentlicher Abstimmung stimmte eine überwältigende Mehrheit der Abgeordneten von Koalition und Opposition der vorgezogenen Steuerreform, der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe, der Lockerung des Kündigungsschutzes und weiteren Gesetzen zu. Bei der bis zum Schluss heftig umstrittenen Regelung zur Zumutbarkeit [für die Annahme von Arbeit, Anm. des Autors] erreichte die Koalition ihre eigene Mehrheit, obwohl zwölf Abgeordnete aus den eigenen Reihen dagegen stimmten. Bundeskanzler Gerhard Schröder (SPD) und Unionsfraktionschefin Angela Merkel (CDU) würdigten die nach hartem Ringen gemeinsam ausgehandelten Reformen. Den Gesetzen wollte am Mittag auch der Bundesrat zustimmen“ (AFP 2003). Ein Bundesratsmitglied, der ehemalige Finanzminister, SPD-Kanzlerkandidat und damalige NRW-Ministerpräsident Peer Steinbrück (2003) fasste die den Reformen zugrunde liegende Logik der Leistungs- und Marktorientierung im November 2003 treffend zusammen: „Soziale Gerechtigkeit muss künftig heißen, eine Politik für jene zu machen, die etwas für die Zukunft unseres Landes tun: die lernen und sich qualifizieren, die arbeiten, die Kinder bekommen und erziehen, die etwas unternehmen und Arbeitsplätze schaffen, kurzum, die Leistung für sich und unsere Gesellschaft erbringen. Um die – und nur um sie – muss sich Politik kümmern.“ Mithin verloren die Interessen von prekär Beschäftigten, Unterschichten und prekariätsbedrohten Mittelschichtsangehörigen an Repräsentationsfähigkeit. Konsensualisierung, eine Zurückdrängung der Logik des Wahlkanals, leistungszentrierte Issue-Orientierung und ökonomische Rationalisierung prägten den politischen Prozess.

In den Folgejahren hielt die Konsensualisierung des deutschen Parteiensystems mit drei Großen Koalitionen in vier Legislaturperioden zwischen 2005 und 2021 an. Partiiell konnte die laut Theorie tendenziell egalitäre Logik des Wahlkanals jedoch wieder Wirkung zeigen. Mit der Linken war eine Herausforderung für die Volksparteien entstanden, zwischen 2009 und 2013 gab es ein transparentes Gegenüber von Regierung und Opposition und der schleichende

Erosionsprozess der Volksparteien, insbesondere der SPD, zwang zu einer sukzessiven Abkehr von der Agenda-Politik. Insbesondere die Implementation des (wenngleich viel zu niedrigen) Mindestlohns ab 2015 kann als Reaktion auf die Ansprüche im Wahlkanal angesehen werden. Dabei kam der Politik zugute, dass die davon profitierenden Gruppen leicht mit positiv besetzten Images verknüpft werden konnten, denn der Mindestlohn verbindet mit Leistungs- und Fürsorgeprinzip anerkannte Werthaltungen. Ebenso verhält es sich mit weiteren Reformmaßnahmen, etwa der Möglichkeit der Rente mit 63 für Menschen mit langer Beitragsdauer (beschlossen 2014) und der längeren Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (beschlossen 2008). Die Aussicht auf Allianzbildung unter verschiedenen prekariätsbedrohten Gruppen korreliert positiv mit der Issue-Fähigkeit ihrer Interessen.

Anders verhält es sich aktuell bei der Bürgergeld-Reform (ab 2023), mit der speziell auf die Problematik der Prekarisierung reagiert wurde. Zwar ist die beschlossene verbesserte Grundsicherung im Interesse von vielen Subgruppen (auch und gerade wenn Jobverlust droht!). Hier zeigt sich trotzdem deutlich, dass die Issue-Fähigkeit von Interessen einen Disparitätsmodus darstellt, der die egalitäre Tendenz im Wahlkanal konterkarieren kann. Das gilt vor allem dann, wenn relevante populistische und radikale Parteien an der Auseinandersetzung beteiligt sind, und wenn die politischen Entscheidungsträgerinnen und -träger zudem die Notwendigkeit der Allianzbildung zwischen Subgruppen zu wenig beachten. Parallel zur Einführung des Bürgergeldes hätte es gezielter Maßnahmen zur Akzeptanz in unteren und mittleren Lohngruppen bedurft, um Stigmatisierungen entgegenzuwirken – insbesondere in Bezug auf das Lohnabstandsgebot. Die Möglichkeit der negativen Kategorisierung wurde nicht ausreichend durch positive, gruppenübergreifende Imagebildung konterkariert.

Populistische und radikale Parteien fußen auf der Rhetorik, sie verträten das angeblich ehrliche und einfache Volk gegen eine angeblich korrupte Elite (grundlegend Mudde 2004). Dieses homogene Zerrbild kann nur dann aufrecht erhalten werden, wenn spezifische gesellschaftliche Gruppen und dazugerechnete Individuen als Feindbild fungieren, also negativ kategorisiert werden. *Die Elite* verfügt dieser Ideologie zufolge nämlich über Nutznießerinnen und Nutznießer, die *das Volk* unterwandern. Die AfD hat bei den Europawahlen gerade in der (nach Selbstauskunft) Arbeiterschaft überdurchschnittlich gut abgeschnitten (vgl. Seibel 2024). Das gelang auch durch die Konstruktion einer Trennlinie zwischen einzelnen (subjektiv) prekariätsbedrohten und prekariisierten Gruppen. Schon bei der Bundestagsdebatte zum Bürgergeld am 10. November 2022 führte der AfD-Parteivertreter Norbert Kleinwächter aus: „Das Bürgergeld hilft nicht denen, die arbeiten wollen, hilft nicht denen, die Leistung zeigen wollen. Das Bürgergeld unterstützt diejenigen, die nicht arbeiten wollen, und deswegen ist es unsozial. Sie bringen Leistungen an Leute aus, die nicht arbeiten wollen, auf Kosten und zulasten derer, die jeden Morgen zur Arbeit gehen, einstempeln, ausstempeln, die Verantwortung in ihren Berufen tragen, die auch ein Risiko in ihren Berufen eingehen“ (Kleinwächter 2022). Derselbe Abgeordnete nennt kurz zuvor noch „unsere Arbeitslosen“ als positive Bezugsgröße, um zum Schluss seiner Rede über Bürgergeld beziehende „Couch-Potatos“ zu lästern. Die AfD fordert beispielsweise mehr „Sanktionsmöglichkeiten“ (AfD-Fraktion 2024: 5). Verbunden wird das Ganze bei der AfD mit Ausländerfeindlichkeit, da regelmäßig ukrainische Kriegsflüchtlinge als Bürgergeld-Empfängerinnen und -Empfänger hervorgehoben werden. Man fordert eine verpflichtende und unvergütete „Bürgerarbeit“ für Leistungsempfängerinnen und -empfänger, deren Verweigerung bei Ausländerinnen und Ausländern zur Abschiebung führen soll (Ebd.: 7).



Bei den Protesten von Landwirten um den Jahreswechsel 2023/24 wurde das Bürgergeld auch für die Kritik an der Bundesregierung instrumentalisiert.
© picture alliance/SZ Photo | Olaf Schülke

Interessant ist, dass der von links kommende, säkularisierte Populismus des Bündnis Sahra Wagenknecht (BSW) sukzessive in eine ähnliche Richtung geht. Vor der Parteigründung kritisierte Wagenknecht das Bürgergeld noch als soziale Härte: „Hartz IV wird wieder härter, auch wenn es einen netteren Namen bekommt“ (Wagenknecht 2022: Min. 1:40). Nach der Parteigründung differenziert sie nun stärker zwischen einzelnen Bezugsgruppen, lehnt eine pauschale Erhöhung der Sätze ab und spricht sich ebenfalls für Sanktionsmöglichkeiten und die Eindämmung des „Missbrauch[s]“ von Bürgergeld aus (Wagenknecht 2024). Sofern es die eigene Profilbildung stärkt, wird die Negativrhetorik auf Kosten unterer Gesellschaftsschichten weitergetrieben werden. Wagenknechts BSW-Mitstreiter Thomas Geisel warnte bei der Pressekonferenz zur Parteigründung vor einem „Milieu von Kostgängern und Almosenempfängern“ (zit. nach Culina 2024). Im Sommer 2024, vor den Landtagswahlen in Ostdeutschland im September, wurde das Thema vom BSW dann vor allem auf ukrainische Flüchtlinge projiziert. Analog zur AfD passt das zur Sympathie für den Neuen Russischen Totalitarismus: „[W]er unseren Schutz in Anspruch nimmt, von dem kann man auch erwarten, dass er mit eigener Arbeit dazu beiträgt, die Kosten zu minimieren“, sagte Wagenknecht der Aachener Zeitung (2024). Ein prominenter Vertreter der CSU (Alexander Dobrindt) nahm das inhaltlich auf und forderte die Abschiebung nichtarbeitender Ukrainer aus Deutschland (vgl. Tagesspiegel 2024). Der populistische Abwertungsdiskurs gegen Prekariisierte färbte auch auf andere Akteure ab. Finanzminister Christian Lindner (ein Steuerzahler, dessen Gehalt aus Staatseinnahmen stammt) sagte Ende Juni im rechten Krawallmedium N1US, man solle das Bürgergeld „Vom-Bürger-Geld nennen“, um damit zu verdeutlichen, „wer es bezahlt“ (vgl. Linden 2024).

Die knappe Illustration zeigt, wie der Populismus in der Publikumsdemokratie Spaltung und Disparitäten politischer

Repräsentation fördert. Sowohl die AfD als auch das BSW konstruieren das Image der echten „Volkspartei“ mittels negativer Stereotypisierungen bzw. – im Anschluss an Rosanvallon – negativ kategorisierter Individuen und Gruppen. Das hat wiederum negative Folgen für die Issue-Fähigkeit der schwachen Interessen einzelner Bevölkerungsgruppen. Individuen werden aufgrund eines Merkmals einer negativ konnotierten, „als unterlegen oder minderwertig eingestuft“ „Singularitätsklasse“ zugeordnet“ (Rosanvallon 2013: 308), um dieser das positiv konnotierte Image einer vermeintlich homogenen, von Eliten und eben jenen symbolischen Negativgruppen gleichermaßen betroffenen Leistungsträrgemeinschaft entgegenzusetzen. Die demokratisch-integrativen Parteien sind demgegenüber aufgefordert, mittels jeweils spezifischer Programmvorschläge einen (nicht systematisch exkludierenden) Ausgleich von Fürsorge- und Leistungsprinzip anzustreben. Die populistische Exklusion qua negativer Imagebildung schafft hingegen Disparitäten, die der Korrekturfunktion des Wahlkanals gegenüber ökonomischen Imperativen entgegenstehen. Schon aus politischem Eigeninteresse sollte die Methode deshalb zurückgewiesen werden.

KURZVITA

Prof. (apl.) Dr. habil. Markus Linden

ist Politikwissenschaftler an der Universität Trier. Er hat über „Politische Integration im vereinten Deutschland“ (Baden-Baden 2006) promoviert und über „Einschluss und Ausschluss durch Repräsentation“ (Baden-Baden 2014) habilitiert. Linden arbeitet zum Themenbereich „Theorie und Empirie der Demokratie“.

LITERATUR

- Aachener Zeitung (2024): Kein Bürgergeld für Ukrainer? In: Aachener Zeitung, 18.06.2024, S. 1.
- AfD-Fraktion (2024): Antrag. Soziale Mindestsicherung effektiv organisieren – Bürgergeld auf Arbeitsvermittlung fokussieren. Bundestags-Drucksache 20/10609 vom 12.03.2024.
- AFP (2003): Reformpaket bei Marathon-Abstimmung im Bundestag bestätigt. Meldung v. Agence France Press (German) vom 19.12.2003.
- Best, Volker/Decker, Frank/Fischer, Sandra/Küppers, Beate (2023): Demokratievertrauen in Krisenzeiten. Wie blicken die Menschen in Deutschland auf Politik, Institutionen und Gesellschaft? Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- BMAS (2021): Sechster Armuts- und Reichtumsbericht, Bundesministerium für Arbeit und Soziales. URL: https://www.armuts-und-reichtumsbericht.de/SharedDocs/Downloads/Berichte/sechster-armuts-reichtumsbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [12.06.2024].
- Böhnke, Petra (2011): Ungleiche Verteilung politischer und zivilgesellschaftlicher Partizipation. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 1–2/2011, S. 18–25.
- Bourdieu, Pierre (1997): Prekarität ist überall. In: Ders.: Gegenfeuer. Konstanz 2004, S. 107–113.
- Crouch, Colin (2008) [2003]: Postdemokratie. Berlin.
- Culina, Kevin (2024): Sahra Wagenknecht und der große Traum von der Volkspartei. In: Die Welt, 09.01.2024, S. 4.
- Elsässer, Lea (2018): Ungleiche politische Repräsentation und sozialstaatlicher Wandel. In: Zeitschrift für Sozialreform 64, Heft 4/2018, S. 525–562.
- Elsässer, Lea/Hense, Svenja/Schäfer, Armin (2021): Not just Money: Unequal Responsiveness in Egalitarian Democracies. In: Journal of European Public Policy 28, Heft 12/2021, S. 1890–1908.
- Elsässer, Lea/Schäfer, Armin (2022): Repräsentation und Responsivität. Wie die Zusammensetzung der Parlamente politische Entscheidungen beeinflusst. In: Karl-Rudolf Korte/Martin Florack (Hrsg.): Handbuch Regierungsforschung. 2. Aufl., Wiesbaden, S. 683–693.
- Elsässer, Lea/Schäfer, Armin/Hense, Svenja (2021): Forschungsdaten. Responsiveness and Public Opinion in Germany (ResPOG). URL: https://search.gesis.org/research_data/SDN-10.7802-2299?doi=10.7802/2299 [12.06.2024].
- Feldenkirchen, Markus: Eine eigenwillige Mehrheit. In: Der Tagesspiegel vom 20.12.2003.
- Hayo, Bernd/Neumeier, Florian (2012): Leaders' Impact on Public Spending Priorities: The Case of the German Länder. In: Kyklos 65, Heft 4/2012, S. 480–511.
- Kleinwächter, Norbert (2022): Rede im Deutschen Bundestag am 10.11.2022. Bundestags-Plenarprotokoll 20/66, S. 7476 f.
- Linden, Markus (2024): Populismus – Die Abwertung kann jeden treffen. In: Zeit-Online, 11.08.2024. URL: <https://www.zeit.de/kultur/2024-08/buergergeld-empfaenger-ukraine-geluechtete-christian-lindner-afd-bsw> [21.08.2024].

- Linden, Markus (2021): Gleichheit und politische Repräsentation. In: Jens Kersten/Stephan Rixen/Berthold Vogel (Hrsg.): Ambivalenzen der Gleichheit. Zwischen Diversität, sozialer Ungleichheit und Repräsentation. Bielefeld, S. 181–198.
- Linden, Markus (2019): Die Repräsentation der Armutsbevölkerung im politischen System. In: Stefan Gillich/Rolf Keicher/Sebastian Kirsch (Hrsg.): Alternativen zu Entrechtung und Ausgrenzung. Freiburg, S. 99–114.
- Linden, Markus (2017): Parteien und die politische Exklusion des Prekariats. Der Disparitätsmodus der Issuefähigkeit. In: Elmar Wiesendahl (Hrsg.): Parteien und soziale Ungleichheit. Wiesbaden, S. 391–412.
- Linden, Markus (2016): Beziehungsgleichheit als Anspruch und Problem politischer Partizipation. In: Zeitschrift für Politikwissenschaft 26, Heft 2/2016, S. 173–195.
- Manin, Bernard (2007): Kritik der repräsentativen Demokratie. Berlin.
- Mansbridge, Jane (1999): Should Blacks Represent Blacks and Women Represent Women? A Contingent "Yes". In: The Journal of Politics 61, Heft 3/1999, S. 628–657.
- Neugebauer, Gero (2007): Politische Milieus in Deutschland. Die Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.
- Mudde, Cass (2004): The Populist Zeitgeist. In: Government and Opposition 39, Heft 4/2004, S. 541–563.
- Phillips, Anne (1995): The Politics of Presence. Oxford.
- Pitkin, Hanna Fenichel (1967): The Concept of Representation. Berkeley/Los Angeles/London.
- Rawls, John (1979): Eine Theorie der Gerechtigkeit. Frankfurt a. M.
- Rosanvallon, Pierre (2017): Die Gesellschaft der Gleichen. Frankfurt a. M.
- Schäfer, Armin (2024): Vertreter des ganzen Volkes? Über Repräsentation und Repräsentativität. In: Merkur 78, Heft 4/2024, S. 5–16.
- Schröder, Gerhard/Blair, Tony (1999): Der Weg nach vorne für Europas Sozialdemokraten. Ein Vorschlag von Gerhard Schröder und Tony Blair (London, 8. Juni 1999). URL: <http://www.glasnost.de/pol/schroederblair.html> [02.06.2024].
- Seibel, Karsten (2024): AfD ist die neue Arbeiterpartei. In: Die Welt vom 11.06.2024, S. 9.
- Steinbrück, Peer (2003): Etwas mehr Dynamik, bitte. In: Die Zeit 47, 13.11.2003, S. 5.
- Tagesspiegel (2024): „Arbeitsaufnahme oder Rückkehr“. CSU-Landesgruppenchef Dobrindt droht Ukrainern ohne Job. In: Der Tagesspiegel vom 24.06.2024, S. 6.
- Thaa, Winfried/Linden, Markus (2014): Issuefähigkeit – Ein neuer Disparitätsmodus? In: Dies. (Hrsg.): Ungleichheit und politische Repräsentation. Baden-Baden, S. 53–79.
- Wagenknecht, Sahra (2024): Interview. „Missbrauch von Bürgergeld gehört eingedämmt“. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 20.03.2024, S. 17.
- Wagenknecht, Sahra (2022): Wagenknechts Wochenschau vom 24.11.2022. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=EUHCLo7J9n4> [24.06.2024].

Späth, industrielle Zukunft und die Alternativen

Die Achtzigerjahre in Baden-Württemberg

Hrsg. von Philipp Gassert, Maike Hausen und Reinhold Weber



lpb

Späth, industrielle Zukunft und die Alternativen

Die Achtzigerjahre in Baden-Württemberg

Hrsg.: Philipp Gassert, Maike Hausen und Reinhold Weber

Die Achtzigerjahre sind in Baden-Württemberg die Ära von Lothar Späth, der als Nachfolger von Hans Filbinger von 1978 bis 1991 die Geschicke des Landes lenkt. Als unverwechselbares „Cleverle“ und konservativer Modernisierer verbreitet er Aufbruchsstimmung und gibt der Landespolitik mit seiner Innovationsbegeisterung und Bürgernähe ein ganz eigenes Profil.

Dieses Buch thematisiert die Polarisierung und Pluralisierung der Gesellschaft in den Achtzigerjahren aus landesgeschichtlicher Perspektive. Im Zentrum steht die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft zwischen konservativer Hegemonie und sozialen Aufbrüchen auch im Protest. Beleuchtet werden damit auch neue Aspekte der jüngsten Zeitgeschichte Baden-Württembergs.

9 Euro zzgl. Versand, Bestellung ausschließlich im Webshop der Landeszentrale für politische Bildung: www.lpb-bw.de/shop
E-Book (kostenlos) unter www.lpb-bw.de/e-books.html

lpb
BW

Eine Triebkraft der Prekarisierung?

Stefan Schmalz

Der Beitrag von Stefan Schmalz untersucht den Zusammenhang zwischen Globalisierung und Prekarität. Es werden vier unterschiedliche Globalisierungstreiber identifiziert, die einen weitgehenden Einfluss auf Arbeit und Beschäftigung in Europa haben: Die neue internationale Arbeitsteilung, die Finanzmarktliberalisierung, die Digitalisierung und internationale Migrationsbewegungen. Diese Dynamiken sind in Europa mit Prozessen der Prekarisierung einhergegangen. Beschäftigungsverhältnisse wurden zunehmend entschert und prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen etabliert. Dabei handelte es sich jedoch um keinen Automatismus. Erst veränderte politische Kräfteverhältnisse und gesetzliche Rahmenbedingungen ermöglichten den Liberalisierungs- und Prekarisierungsschub seit den 1980er Jahren.

An der Bewertung der Globalisierung scheiden sich die Geister. Viele Analysen betonen, dass es seit den 1980er Jahren weltweit – vor allem in Ostasien – zu Wohlstandsgewinnen kam (Wolf 2004; Bourguignon 2013). Aber andere Studien verweisen auch auf die Schattenseiten von Privatisierung, Liberalisierung und Deregulierung in unterschiedlichen Weltregionen (Stiglitz 2002; Milanovic 2016). Der Begriff „Globalisierungsverlierer“ wurde zu einem gängigen Topos wissenschaftlicher und politischer Debatten. Erst die Stimmen von Arbeitern und Arbeiterinnen im deindustrierten „Rust Belt“ im Nordosten der USA – einstmals die Kernwählerschaft der Demokratischen Partei – ermöglichten etwa die Wahl von Donald Trump als US-Präsident im Jahr 2016 (McQuarrie 2017). Eine ähnliche Dynamik ließ sich im gleichen Jahr beim Brexit-Referendum in Großbritannien beobachten: Auch hier stimmten vor allem die Wähler und Wählerinnen im strukturschwachen Nordengland für das „Leave“. Dieses neue „Prekariat“ hatte unter den Folgen wirtschaftlicher Globalisierung gelitten. Strukturwandel und internationale Standortkonkurrenz zerstörten nicht nur lokale Industriestrukturen, sondern vernichteten auch gut entlohnte Vollzeitjobs. Ähnliche Dynamiken lassen sich in vielen europäischen Ländern ausmachen: Arbeitsplätze in Branchen wie der Kohle-, der Stahl- und der Werftindustrie wurden abgebaut (Raphael 2019: 38 ff.). Neue Jobs im Dienstleistungssektor boten oft geringere Stabilität und Verdienstmöglichkeiten.

Es gibt demnach verschiedene Negativbeispiele für die Auswirkungen der wirtschaftlichen Globalisierung auf die Arbeits- und Lebenssituation der Beschäftigten. Folglich ist es von Interesse, den Zusammenhang zwischen Globalisierung und Prekarisierung genauer zu ergründen und dabei herauszuarbeiten, welche Globalisierungsdynamiken hierzu beitragen. Der folgende Beitrag widmet sich diesem Problemkreis und fokussiert auf die frühindustrialisierten Gesellschaften in Europa, also diejenigen Volkswirtschaften, die seit dem frühen 19. Jahrhundert den Wandel von einer Agrar- hin zu einer Industrie- und schließlich Dienstleistungsgesellschaft vollzogen haben. Dabei wird in zwei Schritten vorgegangen: Zunächst erfolgt eine Darstellung, was unter Globalisierung zu verstehen ist. Bei diesem Definitionsversuch werden unterschiedliche Dimensionen der aktuellen Globalisierungswelle herausgearbeitet, die die Arbeits- und Lebenswelt betreffen. Im zweiten Schritt wird dann genauer analysiert, inwieweit die Globalisierung Prekarisierung vorantreibt: Verschiedene Faktoren wie die neue

internationale Arbeitsteilung oder die Finanzmarktliberalisierung haben hierzu einen Beitrag geleistet. Im Schluss werden Widersprüche der Globalisierung und politische Regulierungsmöglichkeiten diskutiert.

Was ist Globalisierung?

Doch worin besteht Globalisierung eigentlich? Eine Basisdefinition hat der Wirtschaftsgeograph David Harvey (1989: 240 ff.) vorgelegt. Er spricht von einer „Zeit-Raum-Kompression“. Technologischer Fortschritt und wirtschaftliche Liberalisierung verdichten Raum und Zeit und überwinden räumliche Distanzen. Sie ermöglichen vertiefte grenzüberschreitende Beziehungen in Wirtschaft und Gesellschaft. Technologische Innovation ist deshalb ein Globalisierungsmotor. Die Geschwindigkeit von Transport und Kommunikation hat sich im Verlauf der Geschichte deutlich beschleunigt (Rosa 2005: 333 ff.). Vom Segelschiff bis zum Passagierflugzeug, von der Postkutsche bis zur WhatsApp-Nachricht – große Entfernungen werden immer rascher überwunden.

Um dieses technologische Potenzial zu entfalten, waren politische Initiativen und wirtschaftliche (De-)Regulierung notwendig. Ein bekanntes Beispiel ist die Funktionsweise von Aktien- und Währungsmärkten. So ist es heute mit einigen Mausklicks möglich, milliarden schwere Spekulationsgeschäfte zu tätigen und in kürzester Zeit hohe Profite zu erwirtschaften. Das Beispiel bringt uns zu den zentralen Bereichen, die die jüngste Globalisierungswelle seit den 1980er Jahren ausmachen. Durch wirtschaftsliberale Regierungen wie der Thatcher-Administration in Großbritannien (1979–1990), der Regierung Reagan in den USA (1981–1989) oder dem deutschen Kabinett Kohl (1982–1998) kam es zu einem weltweiten Liberalisierungsschub (Hobsbawm 1998: 513 ff.). Etwa zur gleichen Zeit hatten erste Standorterkundungen in Asien und Lateinamerika das bisherige Wirtschaftsmodell eines hauptsächlich auf Westeuropa konzentrierten Produktionsortes und Absatzmarktes bereits in Frage gestellt. Der Zusammenbruch des realsozialistischen Ostblocks und die tiefere Weltmarktintegration Chinas und Indiens seit den 1990er Jahren taten ihr Übriges. Konkret lassen sich vier wichtige Globalisierungstreiber unterscheiden, die – wie später diskutiert wird – einen weitgehenden Einfluss auf Arbeit und Beschäftigung in Europa ausübten: die neue internationale Arbeitsteilung,



Während der britischen Verhandlungen über den Brexit 2016 wurde ein EU-kritischer und protektionistischer Kurs auch von vielen Beschäftigten der Stahlindustrie gefordert. Der traditionsreiche Industriezweig befindet sich seit den 1980er Jahren im wirtschaftlichen Niedergang, zuletzt brachten sich vor allem ausländische Investoren in britischen Firmen ein.

© picture alliance/ZUMAPRESS.com | Daniel Leal-Olivas

die Finanzmarktliberalisierung, die Digitalisierung und Migrationsbewegungen.

Neue internationale Arbeitsteilung

Seit den 1970er Jahren begannen große Unternehmen in Branchen wie der Elektronikindustrie oder der Automobilherstellung, Wertschöpfung in Schwellenländer auszulagern. Gleichzeitig gewannen neue Standorte bei der schwerindustriellen Gewinnung und Produktion von Roh- und Werkstoffen wie Stahl oder Kohle an Bedeutung, sei es aufgrund günstigerer Kosten, aber auch aufgrund fehlender Vorgaben in Arbeits- und Umweltschutz. Harte körperliche Arbeit und die damit verbundenen Risiken wurden zunehmend in den globalen Süden verlagert, zudem treffen hier Deregulierungs- und Liberalisierungslogiken der Globalisierung auf bereits bestehende Systeme der informellen Beschäftigung (Merz 2008: 163). Diese „neue internationale Arbeitsteilung“ (Fröbel et al. 1977) bekam mit dem Ende der Systemkonkurrenz 1991 und der Gründung der World Trade Organization (WTO) im Jahr 1994 einen Schub: Zölle wurden weiter gesenkt und auch der Kapitalverkehr wurde zunehmend liberalisiert. Transnationale Konzerne erschlossen weltweit Märkte und eröffneten neue Standorte (Dicken 2015: 114 ff.). Die Folge dieser Liberalisierung war eine verschärfte Standortkonkurrenz. Neue günstige Produzenten drängten auf den Weltmarkt, deutsche Unternehmen investierten wiederum in Osteuropa oder Ostasien. Anders als in früheren Globalisierungsphasen wuchs in den *Roaring Nineties* nicht nur der Welthandel rasant, sondern auch die Produktion internationalisierte sich stetig: Heute gibt es weit über 100 000 transnationale Konzerne. Ende der 1960er Jahre waren es noch knapp über 7 000 Unternehmen.

Finanzmarktliberalisierung

Seit den 1980er Jahren lässt sich zudem ein starker Bedeutungszuwachs des Finanzsektors in den entwickelten Industrieländern beobachten (Deutschmann 2017). Dieser Prozess der Finanzialisierung wurde durch eine weitgehende Liberalisierung der Finanzmärkte vorangetrieben: Darunter fallen die Flexibilisierung von Wechselkursen, die Liberalisierung des internationalen Kapitalverkehrs und eine Ausweitung der Geschäftsfelder von Banken und Finanzunternehmen (z. B. auf den Derivatehandel oder *private equity investment*). Heute richten sich die meisten Industrie- und Dienstleistungskonzerne an finanzmarktorientierten Steuerungsprinzipien aus. *Shareholder Value* – also die Zielsetzung einer Steigerung des Werts eines börsennotierten Unternehmens – und damit kurzfristige, hohe Renditen und steigende Aktienkurse sind nun das gängige Geschäftsziel der meisten DAX-Konzerne. Investmentgesellschaften wie BlackRock oder Vanguard Group verwalten heute Billionen-Vermögen (Braun/Christophers 2024). Sie sind an den meisten börsennotierten Unternehmen beteiligt und üben Druck zur Renditeoptimierung und Rationalisierung aus.

Digitalisierung

Der Aufstieg der digitalen Kommunikationstechnologien und der Datenverarbeitung seit den 1990er Jahren trug zu einer globalen Vernetzung von Wirtschaft und Gesellschaft bei. Internet- und Plattformunternehmen wie Amazon, Meta oder Alphabet/Google dominieren die Weltmärkte (mit der Ausnahme Chinas mit seiner eigenständigen digitalen Ökonomie; Schmalz 2023) und erwirtschaften hohe Renditen. Dabei hat die digitale Revolution ähnlich wie die industrielle Revolution auch andere Wirtschaftssektoren restrukturiert.



Mit der Globalisierung ist die beschleunigte und engere weltweite Vernetzung benannt, die vor allem durch neue Transport- und Kommunikationsmöglichkeiten, aber auch veränderte Finanzmärkte ermöglicht wurde.

© picture alliance/photothek | Thomas Imo

riert und globalisiert (Castells 2001: 31 ff.). Hotel- und Reisebuchungsportale wie Booking.com, Transportvermittlungsdienste wie Uber oder Videostreaming-Apps wie Netflix haben jeweils dreistellige Millionen an Nutzern und Nutzerinnen und haben die Globalisierung des Dienstleistungssektors vorangetrieben. Hinzu kommt die weltweite Vernetzung durch soziale Medien (Instagram, Facebook) und Videokonferenz-Apps (Microsoft Teams, Zoom), die sich seit der Covid-19-Pandemie rasch intensiviert hat.

Migrationsbewegungen

Migration prägte schon frühere Phasen der Globalisierung: So beruht der Aufstieg der USA zum Zentrum der Weltwirtschaft im Übergang zum 20. Jahrhundert auf der Einwanderung aus Europa. Schon damals bewegten sich „globalisierte Menschen“ (Scherrer/Kunze 2011: 13) in transnationalen Räumen, etwa als Überseechinesinnen und -chinesen großzügig befestigte Wohntürme (*Diaolou*) in ihren Heimatorten finanzierten, um ihre Angehörigen vor Gewalt zu schützen. In den letzten Jahrzehnten kam es zu einer deutlichen Zunahme an globaler Migration: Der Anteil der Migranten und Migrantinnen ist weltweit seit 1970 von 2,3 Prozent (84 Mio.) auf 3,6 Prozent (281 Mio.) der Weltbevölkerung angestiegen (IOM 2024: 22). Von dieser Gesamtzahl an internationalen Migrantinnen und Migranten werden wiederum 169 Millionen für das Jahr 2024 als Arbeitsmigrantinnen und -migranten gerechnet. Auch haben verbesserte Transport- und Kommunikationsmöglichkeiten zur Vertiefung von transnationalen Netzwerken zwischen Herkunfts- und Wohnorten geführt, wie Indikatoren wie das Reiseverhalten oder Rücküberweisungen (823 Mrd. US-Dollar im Jahr 2022) dokumentieren. Die Europäische Union wurde zu einem wichtigen Zielort für Einwanderung: Verschiedene europäische Länder verstehen sich seit den 1990er oder 2000er Jahren als Einwanderungsländer und haben ihre Gesetzgebung dementsprechend angepasst.

Ebenso erzeugte die Globalisierung Dynamiken der Binnenmigration: In vielen Ländern gab es einen verstärkten Zuzug in Städte und urbane Räume als Orte verstetigter Beschäftigung und eine Abwanderung aus ländlichen Regionen, die oft nur saisonale Beschäftigung bereithielt.

Zusammengenommen hat sich mit der Globalisierung seit den 1980er Jahren eine stärkere Vernetzung der Weltwirtschaft und der Gesellschaft ergeben. Diese unterscheidet sich qualitativ von früheren Perioden. Grenzüberschreitender Handel, Investitionen und Finanztransaktionen, aber auch Tourismus oder Video- und Telefonanrufe haben sich vervielfacht; wirtschaftliche und soziale Indikatoren deuten auf eine weitaus höhere Vernetzung als in früheren Globalisierungsphasen hin (Deutschmann 2021; Dicken 2015: 49 ff.). Die Globalisierung ist so weit fortgeschritten, dass sie zeitweise als unumkehrbar erschien, zu stark stellte sich einigen Beobachtern und Beobachterinnen der daraus resultierende gesellschaftliche Wandel dar (Beck 1997: 17 ff.).

Dynamiken der Prekarisierung

Die Globalisierung hat dazu beigetragen, dass sich die globalen Arbeitsmärkte und auch die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit stark verändern haben. Mit der Weltmarktintegration Indiens, Chinas und des ehemaligen Ostblocks verdoppelte sich die Anzahl der weltweit verfügbaren Arbeitskräfte in nur einem Jahrzehnt auf 2,9 Milliarden Menschen (Freeman 2010). Dies veränderte auch die Kräfteverhältnisse zwischen Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen – viele Gewerkschaften standen den Finanz- und Digitalkonzernen zunächst recht hilflos gegenüber (Schmalz 2024). Der Globalisierungsschub fällt darum nicht zufällig zeitlich mit einer Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung in vielen

europäischen Ländern zusammen. Um diesen Zusammenhang genauer zu beleuchten, muss aber zunächst erläutert werden, was unter Prekarität und Prekarisierung verstanden werden sollte.

Bei der Definition von Prekarität konkurrieren unterschiedliche Begriffsbestimmungen. Nach einer geläufigen Definition aus dem Lexikon der Arbeits- und Industriosozologie gilt ein Erwerbsverhältnis „als prekär, wenn es nicht dauerhaft oberhalb eines von der Gesellschaft definierten kulturellen Mindeststandards existenzsichernd ist und deshalb bei der Entfaltung der Arbeitstätigkeit, gesellschaftlicher Wertschätzung und Anerkennung, der Integration in soziale Netzwerke, den Partizipationschancen und der Möglichkeit zu längerfristiger Lebensplanung dauerhaft diskriminiert“ (Dörre 2013: 393 f.). Beschäftigte sinken so „deutlich unter das wohlfahrtsstaatliche Schutz- und Integrationsniveau (...), das gesellschaftliche Mehrheiten als Standard definieren“ (Ebd.: 394). Dies kann auch „subjektiv mit Sinnverlusten, Partizipationsdefiziten sowie Planungsunsicherheit verbunden sein“. Folglich hat Prekarität – anders als der Begriff des „Prekariats“, das Guy Standing (2011) zufolge eine eigene Klasse darstellt – eine objektive und eine subjektive Dimension. Objektiv bedingen Faktoren wie Befristung oder mangelnde Existenzsicherung prekäre Beschäftigungsverhältnisse; subjektiv spielen die spezifische Verarbeitung der Rahmenbedingungen und damit die individuelle Erwerbsbiografie, Anerkennungsdefizite und der Vergleich mit anderen sozialen Gruppen eine Schlüsselrolle. Prekarität ist somit eine relationale Kategorie, deren „Aussagekraft wesentlich von der Definition gesellschaftlicher Normalitätsstandards abhängt“ (Brinkmann et al. 2006: 17). Prekarisierung wiederum beschreibt den Prozess der Durchsetzung prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse und damit die Entsicherung von Beschäftigungsverhältnissen und das Unterlaufen von gesellschaftlichen Standards (z. B. des „Normalarbeitsverhältnisses“, Mückenberger 2010).

Wie hat die Globalisierung nun aber Prekarisierung vorangetrieben? Die oben genannten Triebkräfte der Globalisierung haben in unterschiedlicher Weise zur Prekarisierung in den frühindustrialisierten Ländern Europas beigetragen. Konkret lassen sich vier Dynamiken beobachten, die sich hieraus ergeben: Standortkonkurrenz, *Shareholder-Value*-Orientierung, „Plattformisierung“ und Fragmentierung des Arbeitsmarkts.

Standortkonkurrenz

Die Liberalisierung der Weltwirtschaft und die Herausbildung einer neuen internationalen Arbeitsteilung ging gerade in der Industrie mit wachsender Standortkonkurrenz einher. Zwar gab es durch den Export in neue Märkte Globalisierungsgewinner. Aber die wachsende Weltmarktkonkurrenz übte in vielen Branchen auch einen starken Druck auf die Qualität von Beschäftigung aus. Denn es kam nicht nur zu Verlagerungen und Arbeitsplatzverlusten, sondern zur Rationalisierung bestehender Betriebe (Schmalz 2024: 223 f.). So werden etwa in der Automobilbranche sogar Standorte innerhalb eines Unternehmens in globale Konkurrenz gesetzt: Ob der neue Antriebsstrang im chinesischen Shanghai, im argentinischen Córdoba, im slowakischen Bratislava oder im deutschen Baunatal hergestellt wird, hat neben Faktoren wie Infrastruktur und Knowhow mit Lohnkosten zu tun. Dieses globale *Race to the Bottom* (Tonelson 2002; kritisch Silver 2003) führte daher in vielen Industriesektoren in Europa zur Schwächung gewerkschaftlicher Interessenvertretungen und trug zur Entsicherung von Beschäftigung oder zu Zugeständnissen bei der Entlohnung oder Arbeitszeit bei, darunter verschiedene deutsche Automobilproduzenten und -zulieferer in den 1990er und 2000er Jahren (Jürgens/Krzywdzinski 2006).¹

Shareholder-Value-Orientierung

Die Finanzialisierung und *Shareholder-Value*-Orientierung mit ihrer kurzfristigen, renditeorientierten Logik übt einen



Durch die Globalisierung ergeben sich auch veränderte Migrationsbewegungen: So pendeln migrantische Arbeitskräfte für eine saisonale oder dauerhafte Beschäftigung in weit entfernte Länder – wie etwa hier äthiopische Arbeitskräfte in Addis Abeba, die auf ihren Flug nach Dubai warten.

© picture alliance/NurPhoto | Marc Fernandes



Um den Zuzug von hochqualifizierten Fachkräften in die EU zu fördern, wurde europaweit 2011 die sogenannte Blaue Karte eingeführt. Sie soll die mit dem Arbeitszuzug verbundenen Hürden wie z.B. die Niederlassungserlaubnis oder den Familienzuzug erleichtern.

© picture alliance/dpa | Daniel Karmann

starken Rationalisierungsdruck auf Unternehmen aus. Manche Betriebe wurden mehrfach verkauft und restrukturiert, sodass eine permanente Belastung auf Belegschaften liegt und stabile Erwerbsbiografien durch Entlassungen oft jäh unterbrochen werden. Durch Umstrukturierungen, die neben der Finanzialisierung auch durch die oben genannte Standortkonkurrenz hervorgerufen werden können, finden sich Arbeitskräfte aus dem Normalbetrieb in Subunternehmen oder Firmenabspaltungen übertragen, die wohlmöglich auch einen Arbeitsortwechsel zur Folge haben können. Ferner werden wirtschaftliche Krisenprozesse im Finanzmarktkapitalismus in vielen Fällen durch den Einsatz prekärer Beschäftigung gemeistert (Dörre 2009). So setzen viele Industriekonzerne Zeit- bzw. Leiharbeit ein, um Marktschwankungen und Finanzcrashes (z. B. die globale Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09) zu kompensieren: Diese wird strategisch genutzt, um einen Puffer an (oftmals schlecht entlohnenden) Beschäftigten aufzubauen, die notfalls rasch gekündigt werden können, ohne dass die Kernbelegschaft direkt betroffen ist (Holst 2009). Dennoch führt diese Praxis auch zur Verunsicherung von Stammbeschaftungen, die in Konkurrenz mit den Leiharbeitern und Leiharbeiterinnen stehen. In Deutschland wurden Ende 2023 über 750 000 Zeitarbeiter und Zeitarbeiterinnen eingesetzt. Ungeachtet von Fachkräftengpässen (z. B. in der Tourismusbranche) fördert die Finanzialisierung weiterhin Prekarisierungsprozesse. Die Globalisierung ist hier weniger durch konkrete Produktionsbedingungen ein Prekarisierungsmotor, sondern vielmehr aufgrund indirekt wirkender globalisierter Markt- und Finanzlogiken.

„Plattformisierung“

Der Aufstieg von Internet und Plattformunternehmen hatte weitgehende Auswirkungen auf die Qualität von Beschäftigung. Denn viele der Unternehmen entstanden als Start-Ups und haben durch App-Gebrauch, aber auch die Notwendig-

keit digitaler Lösungen etwa während der Corona-Pandemie Auftrieb erhalten. Viele von ihnen sind geprägt von der wirtschaftsliberalen Unternehmenskultur des kalifornischen *Silicon Valley*, Heimat von Konzernen wie Google oder Meta. Diese Unternehmen locken mit flexiblen Jobmodellen, *corporate benefits* und einer jungen dynamischen Teamkultur, lassen aber auf der anderen Seite wenig Raum für Mitbestimmung und gewerkschaftliche Interessenvertretung. Gerade während der Corona-Pandemie war die Möglichkeit von Homeoffice oder *remote work* für viele Arbeitnehmende in dieser Branche zunächst attraktiv, die von Seiten der Unternehmen damit eingeforderte Flexibilität und Entgrenzung von Arbeitszeiten wird jedoch zunehmend kritisch gesehen. Neben den gut entlohnenden Jobs als Wissensarbeiter und Wissensarbeiterinnen existieren in der Tech-Branche heute zudem viele Jobs mit einfachem Tätigkeitsprofil: In der Zustellung, im Paketzentrum oder im Call-center. Verschiedene Plattformunternehmen wie die Essenszulieferer Delivery Hero oder Deliveroo stellen die Beschäftigten dabei nicht direkt an, sondern vermitteln diese lediglich für einzelne Aufträge (*Gigs*), sodass die Plattformarbeiter und -arbeiterinnen in vielen europäischen Ländern formal selbstständig sind (De Stefano et al. 2021). Das Wachstum der *Gig*-Ökonomie geht daher mit einer Prekarisierung von Beschäftigung einher, sind viele dieser neuen Jobs doch nicht sozial- und unfallversichert und niedrig entlohnt (Basualdo et al. 2021). Die „Plattformisierung“ der Beschäftigung wirkt somit in verschiedenen Berufsgruppen (Transport, Essenszulieferung, Haushaltsjobs, etc.) als Prekarisierungstreiber und trifft dort besonders häufig Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund (BMSFS 2021).

Fragmentierung des Arbeitsmarkts

Mit der Einwanderung hat sich die Sozialstruktur in Europa verändert. So ist der Anteil der ausländischen Bevölkerung in Deutschland von 1,2 Prozent (1961) auf 15,2 Prozent (2023)

gestiegen. Migranten und Migrantinnen werden oftmals in niedrig entlohnenden und prekären Jobs wie im Reinigungsgewerbe oder dem Bausektor beschäftigt. Hinzu kommen saisonale Tätigkeiten (z. B. in der Landwirtschaft und der Gastronomie). Dabei besteht eine „multiple Prekarität“ (Birke/Neuhäuser 2023: 6), die aus Unsicherheiten beim Aufenthaltsstatus, der Mobilität oder der Wohnsituation resultiert. Es existieren daher erhebliche Spaltungslinien bzw. eine Fragmentierung auf dem Arbeitsmarkt nach Staatsbürgerschaft und Ethnie: Migrantische Beschäftigte sind überproportional von Leiharbeit oder Plattformarbeit betroffen. Dennoch wird ihre Situation von migrantischen Beschäftigten subjektiv oft auch als Chance zum sozialen Aufstieg verarbeitet. Ferner kommt es in einigen Branchen (z. B. dem Baugewerbe) auch zur Arbeitsmarktkonkurrenz mit einheimischen Beschäftigten (Pelizzari 2009), die von der Arbeitgeberseite durch Herabsetzung von Standards ausgenutzt wird.² Das Verhältnis von Migration und Prekarität hat folglich einen transversalen Charakter: Es verbindet sich mit anderen Prekarisierungsdynamiken (vgl. hierzu auch den Beitrag von Peter Birke in dieser Ausgabe).

Die unterschiedlichen Wirkungszusammenhänge veranschaulichen, dass die Globalisierung zur Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung beigetragen hat. Diese sind jedoch vielschichtig, die einzelnen Triebkräfte der Globalisierung sind teilweise eng miteinander verwoben (z. B. wurde die Digitalisierung maßgeblich von der Finanzwirtschaft vorangetrieben), auch die verschiedenen Prekarisierungstreiber (z. B. „Plattformisierung“ und *Shareholder-Value*-Orientierung) sind nicht immer trennscharf voneinander zu trennen. Die einzelnen Faktoren prägen aber dennoch maßgeblich die heutigen Arbeitsmärkte in Europa.

Globalisierung und Prekarität: Perspektiven einer unglücklichen Verbindung

In dem Beitrag wurde untersucht, wie Globalisierung Prekarität begünstigt hat. Es wurden vier Dimensionen der Globalisierung identifiziert (Neue internationale Arbeitsteilung, Finanzmarktliberalisierung, Digitalisierung und Migrationsbewegungen), die in Europa auf die ein oder andere Weise mit Prozessen der Prekarisierung einhergegangen sind. Dabei sollte jedoch nicht vergessen werden, dass es sich hierbei um keinen Automatismus handelt. Denn nicht nur die Globalisierung war ein politisch gefördertes Projekt, sondern auch die Prekarisierung wurde durch veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen vorangetrieben. So ermöglichte etwa in Deutschland erst das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz aus dem Jahr 2003 die umfangreiche Nutzung von Zeitarbeit in der heutigen Form. Folglich spielt die Globalisierung eine wichtige Rolle bei der Entstehung von Prekarität, aber es handelt sich um keinen anonymen Sachzwang. Vielmehr existieren auch heute politische Einwirkungsmöglichkeiten zur Reregulierung: Diese können sowohl an den Globalisierungstreibern (z. B. über eine Finanztransaktionssteuer) oder deren Verknüpfung mit Prekarisierungsprozessen (z. B. durch die Regulierung von Leiharbeit) ansetzen. Auch zielen neue transnationale Regulierungsmuster wie das Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz zur Einhaltung von Menschenrechten in den Lieferketten von in Deutschland ansässiger Unternehmen darauf, dem globalen *Race to the Bottom* bei den Arbeits- und Sozialstandards entgegenzuwirken. Die Verbindung von Globalisierung und Prekarität ist daher eine unglückliche, aber keine zwangsläufige.

Hinzu kommt, dass die Globalisierung heute in einer Krise steckt. Es werden vermehrt Zweifel geäußert, ob geopolitische Konflikte, Rechtspopulismus, die Covid-19-Pandemie oder ökologische Katastrophen zu einer Stockung der Globalisierung, ja, sogar zu einer Deglobalisierung führen könnten (Schmalz 2022). Denn die aktuellen Probleme sind erheblich: Innergesellschaftlich üben rechtspopulistische Parteien wie die deutsche AfD oder die französische Front National politischen Druck aus, die Grenzen für Migranten und Migrantinnen zu schließen. Zwischenstaatlich prägt ein neuer Großkonflikt zwischen China und USA die Weltpolitik, der mit Zollschranken und Investitionsregulierungen einhergeht und zu einer stärkeren Segmentierung des Weltmarkts und einem *Reshoring* – gemeint ist die Rückverlagerung von Produktionsstätten und damit Lieferketten – in strategischen Sektoren wie der medizinischen oder Halbleiterproduktion führen könnte. Schließlich hatte die Globalisierung lange Zeit auf steigendem Verbrauch von fossiler Energie und natürlichen Ressourcen aufgesetzt (Altvaater/Mahnkopf 1996): Ökologische Grenzen werden gerade durch den Klimawandel sichtbar. Gleichzeitig vollzieht sich weiterhin ein tiefgreifender Strukturwandel seit Mitte des 20. Jahrhunderts, dessen Ende nicht absehbar ist bzw. durch die sozio-ökologische Transformation angesichts des Klimawandels neuen Aufschub erhält. Statt (Schwer-)Industrie dominieren im Globalen Norden Jobs im tertiären Sektor oder sind in Zukunftssektoren wie den Erneuerbaren Energien oder der Tech-/Digitalen Branche gefragt. Die traditionelle Arbeitswelt von Industrie, Gewerbe und Landwirtschaft ist allerdings nicht verschwunden, sondern hat sich zu großen Teilen in den globalen Süden verlagert.

All diese Entwicklungen wirken sich auch auf Prekarität aus. Während die Veränderungen auf dem Weltmarkt sich höchst ambivalent äußern – sinkender Druck durch globale Wettbewerber einerseits, aber schwindende Exportchancen andererseits –, hat gerade die ökologische Krise das Potenzial, die Lebensführung breiter Bevölkerungsschichten zu beeinflussen und damit Prekarisierungsdruck weit über die Arbeitswelt hinaus aufzubauen. Folglich bleibt das Verhältnis von (De-)Globalisierung und Prekarität ein wichtiger Forschungsgegenstand.

PD Dr. Stefan Schmalz

KURZVITA

ist Heisenberg-Forschungsgruppenleiter an der Staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Erfurt. Seine Arbeitsgebiete sind Politische Ökonomie, Globalisierung und Arbeitssoziologie. Er leitet derzeit ein Forschungsprojekt zu chinesischen Direktinvestitionen in Deutschland und der Europäischen Union.

Anmerkungen

- 1 Hierbei sollte aber beachtet werden, dass durch die Verlagerung von Produktion in andere Länder wie Brasilien, Südkorea oder Südafrika neue Gewerkschaftsbewegungen entstanden sind, die sich mitunter erfolgreich für bessere Arbeitsbedingungen und Löhne einsetzen (Silver 2003).
- 2 Hierbei sei angemerkt, dass diese Konkurrenz in vielen Branchen derzeit keine größere Rolle spielt. Die Engpässe auf dem Arbeitsmarkt sind teils so gravierend, dass händeringend nach Arbeitskräften gesucht wird.

LITERATUR

- ▶ Altvater, Elmar/Mahnkopf, Birgit (1996): Grenzen der Globalisierung: Ökonomie, Ökologie und Politik in der Weltgesellschaft. Münster.
- ▶ Basualdo, Victoria/Dias, Hugo/Herberg, Mirko/Schmalz, Stefan/Serrano, Melisa/Vandaele, Kurt (2021): *Building Workers' Power in Digital Capitalism. Old and New Labor Struggles*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.
- ▶ Beck, Ulrich (1997): Was ist Globalisierung? Irrtümer des Globalismus, Antworten auf Globalisierung. Frankfurt a. M.
- ▶ Birke, Peter/Neuhauser, Johanna (2023): Migration und Prekarität in der Pandemie: Empirische Studien aus Deutschland und Österreich. In: *Arbeit* 32, Heft 1/2023, S. 3–26.
- ▶ BMSFS (2021): Dritter Gleichstellungsbericht – Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Berlin. URL: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/dritter-gleichstellungsbericht-184546> [20.09.2024].
- ▶ Bourguignon, François (2013): *Die Globalisierung der Ungleichheit*. Hamburg.
- ▶ Braun, Benjamin/Christophers, Brett (2024): Asset Manager Capitalism: An Introduction to its Political Economy and Economic Geography. In: *Environment and Planning A: Economy and Space* 56, Heft 2/2024, S. 546–557.
- ▶ Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke/Kramer, Klaus/Speidel, Frederic (2006): *Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- ▶ Castells, Manuel (2001): *Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft: Teil 1 der Trilogie: Das Informationszeitalter*. Opladen.
- ▶ Deutschmann, Cristoph (2017): Finanzialisierung als Mehrebenenphänomen: Chancen und Probleme einer soziologischen Erklärung. In: Michael Faust/Jürgen Kädtler/Harald Wolf (Hrsg.): *Finanzmarktkapitalismus? Der Einfluss von Finanzialisierung auf Arbeit, Wachstum und Innovation*. Frankfurt a. M., S. 101–122.
- ▶ Deutschmann, Emanuel (2021): *Mapping the transnational world: how we move and communicate across borders, and why it matters*. Princeton.
- ▶ De Stefano, Valerio/Durri, Ilda/Stylogiannis, Charalampos/Wouters, Mathias (2021): *Platform Work and the Employment Relationship*. ILO Working Paper 27, Geneva.
- ▶ Dicken, Peter (2015): *Global Shift: Mapping the Changing Contours of the World Economy*. 7th edition. Los Angeles et al.
- ▶ Dörre, Klaus (2009): Die neue Landnahme. Dynamiken und Grenzen des Finanzmarktkapitalismus. In: Ders./Stephan Lessenich/Hartmut Rosa (Hrsg.): *Soziologie – Kapitalismus – Kritik*. Frankfurt a. M., S. 21–86.
- ▶ Dörre, Klaus (2013): *Prekarisierung*. In: Hartmut Hirsch-Kreinsen/Heiner Minssen (Hrsg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*. Berlin, S. 393–398.
- ▶ Freeman, Richard (2010): *What Really Ails Europe (and America): The Doubling of the Global Workforce*. In: *The Globalist*, März 2010. URL: <https://www.theglobalist.com/what-really-ails-europe-and-america-the-doubling-of-the-global-workforce> [04.03.2024].
- ▶ Fröbel, Folker/Heinrichs, Jürgen/Kreye, Otto (1977): *Die neue internationale Arbeitsteilung: Strukturelle Arbeitslosigkeit in den Industrieländern und die Industrialisierung der Entwicklungsländer*. Reinbek bei Hamburg.
- ▶ Harvey, David (1989): *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Oxford/Cambridge.
- ▶ Hobsbawm, Eric (1998): *Das Zeitalter der Extreme: Weltgeschichte des 20. Jahrhunderts*. München.
- ▶ Holst, Hajo (2009): Disziplinierung durch Leiharbeit? Neue Nutzungsstrategien von Leiharbeit und ihre arbeitspolitischen Folgen. In: *WSI-Mitteilungen* 3, S. 143–149.
- ▶ IOM (International Organization for Migration) (2024): *World Migration Report 2024*. Bloomfield.
- ▶ Jürgens, Ulrich/Krzywdzinski, Martin (2006): *Globalisierungsdruck und Beschäftigungssicherung: Standortsicherungsvereinbarungen in der deutschen Automobilindustrie zwischen 1993 und 2006*. WZB – Discussion Paper. SP III 2006-30. URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-113597> [27.09.2024].
- ▶ McQuarrie, Michael (2017): *The Revolt of the Rust Belt: Place and Politics in the Age of Anger*. In: *The British Journal of Sociology* 68, Heft 5/2017, S. 120–152.
- ▶ Merz, Joachim (2008): *Informelle und prekäre Arbeit – eine globale Perspektive*. In: *Denknetz, Jahrbuch 2008*, S. 158–167.
- ▶ Milanović, Branko (2018): *Global Inequality: A New Approach for the Age of Globalization*. Cambridge/London.
- ▶ Mückenberger, Ulrich. (2010): *Krise des Normalarbeitsverhältnisses – ein Umbauprogramm*. In: *Zeitschrift für Sozialreform* 56, Heft 4/2010, S. 403–420.
- ▶ Pelizzari, Alessandro (2009): *Dynamiken der Prekarisierung: atypische Erwerbsverhältnisse und milieuspezifische Unsicherheitsbewältigung*. Konstanz.
- ▶ Raphael, Lutz (2019): *Jenseits von Kohle und Stahl: eine Gesellschaftsgeschichte Westeuropas nach dem Boom*. Berlin.
- ▶ Rosa, Hartmut (2005): *Beschleunigung die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. Frankfurt a. M.
- ▶ Scherrer, Christoph/Kunze, Caren (2011): *Globalisierung*. Göttingen.
- ▶ Schmalz, Stefan (2022): *Soziologie der Deglobalisierung*. In: *Berliner Journal für Soziologie* 32, Heft 3/2022, S. 349–361.
- ▶ Schmalz, Stefan (2023): *Varianten des digitalen Kapitalismus: China und USA im Vergleich*. In: Carstensen, Tanja/Schaupp, Simon/Sevignani, Sebastian (Hrsg.): *Theorien des digitalen Kapitalismus*. Berlin, S. 285–304.
- ▶ Schmalz, Stefan (2024): *Globalisierung und gewerkschaftliche Machtressourcen: Neue Ansätze des transnationalen Organizing*. In: Peter Bescherer/Elettra Griesi/Jenny Künkel/Gisela Mackenroth (Hrsg.): *Der Bewegungsraum und die soziale Frage*. Münster, S. 221–238.
- ▶ Silver, Beverly J. (2003): *Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization since 1870*. Cambridge.
- ▶ Standing, Guy (2011): *The Precariat: The New Dangerous Class*. London.
- ▶ Stiglitz, Joseph E. (2002): *Die Schatten der Globalisierung*. Berlin.
- ▶ Tonelson, Alan (2002) *The Race to the Bottom: Why a Worldwide Worker Surplus and Uncontrolled Free Trade are Sinking American Living Standards*. Boulder.
- ▶ Wolf, Martin (2005): *Why Globalization Works*. New Haven.

Prekäre Arbeits- und Geschlechterverhältnisse

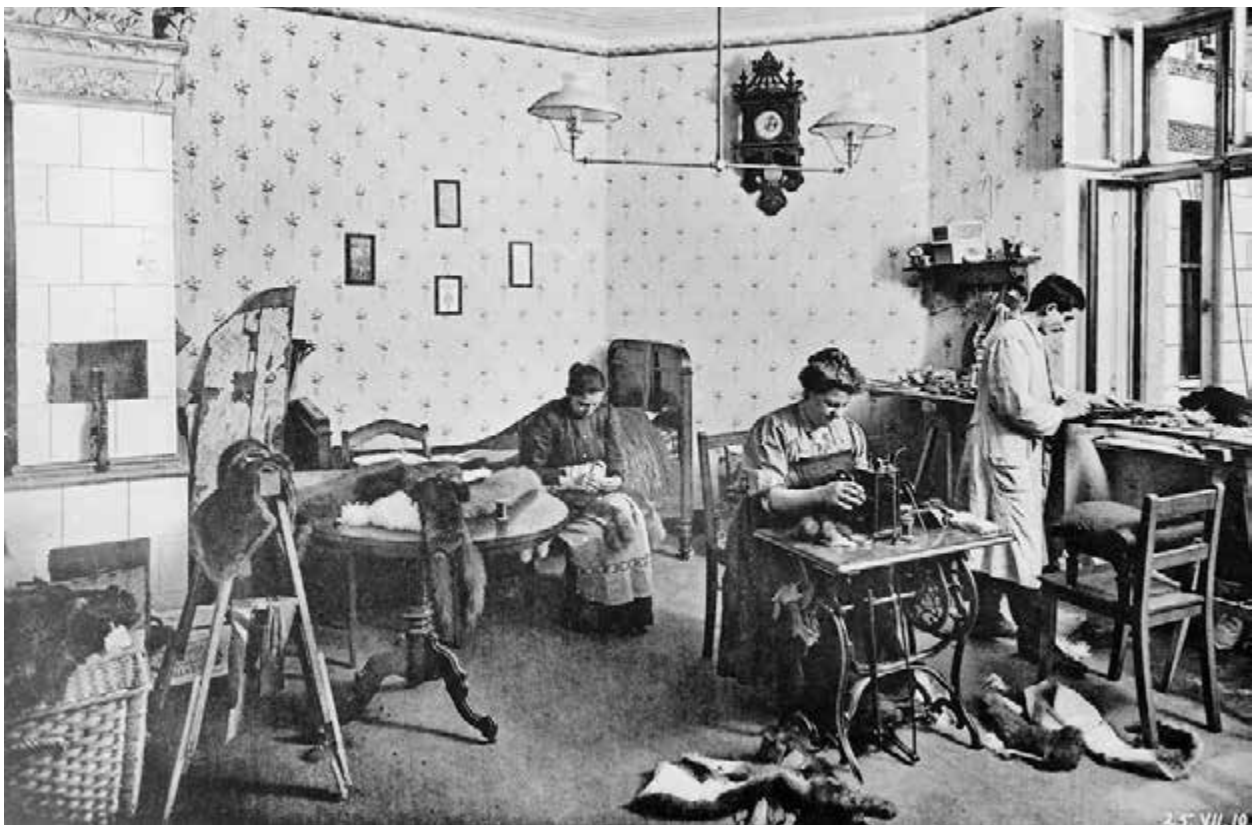
Zum Wandel der Arbeitsgesellschaft und der Persistenz der Geschlechterfrage im Postfordismus

Virginia Kimey Pflücke

Im Zuge der Konsolidierung des Neoliberalismus als Form des Regierens in den kapitalistischen Gesellschaften des 21. Jahrhunderts hat sich auch Prekarität auf dem Arbeitsmarkt von einem Ausnahmephänomen hin zu einer regelmäßigen Erscheinung entwickelt. Frauen und Männer betrifft diese Normalisierung der Prekarität unterschiedlich, und auch das Geschlechterverhältnis wird von der zunehmenden Prekarisierung mitgestaltet. Diese geschlechterspezifische Prekarisierung zeigt Virginia Kimey Pflücke in ihrem Beitrag anhand historischer Entwicklungen und aktueller Problemfelder auf. Dabei verdeutlicht sie, wie weit gesellschaftlicher Anspruch und tatsächliche Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt auseinanderklaffen. Analog beleuchtet sie genderspezifische Risiken prekären Lebens, die auf vergeschlechtliche Lebens- und Arbeitswelten zurückzuführen sind.

Die Frage danach, wie prekär jemand arbeitet und lebt, ist eng verknüpft mit den Geschlechterverhältnissen in einer Gesellschaft. Das ist erstens so, weil die gesellschaftliche Arbeitsteilung geschlechtlich geprägt ist – schon früh haben Historikerinnen sie als die erste Form der Arbeitsteilung bezeichnet (Braun 1901; Schüller 2008: 26 f.). Prekäre Arbeit findet somit in vergeschlechtlicht strukturierten Pro-

duktionsverhältnissen statt. Zum Zweiten besteht trotz der rechtlichen Emanzipation der Frau seit den 1970er Jahren in Deutschland eine strukturelle wirtschaftliche Abhängigkeit fort. So existiert bis heute insbesondere in den alten Bundesländern ein modernisiertes „Ernährermodell“, bei dem der Mann in Vollzeit den sogenannten Familienlohn erzielt(e) und die Frau mit einem Teilzeitgehalt praktisch



Zur Zeit der Industrialisierung verdienten an vielen Stellen Frauen durch Arbeit Geld, waren aber meist im eigenen Haushalt in Form von Heimarbeit tätig.

© picture alliance/Fotoarchiv für Zeitgeschichte/Archiv | Fotoarchiv für Zeitgeschichte

häufig als Zuverdienerin fungiert(e). Das hat Folgen wie ein verstärktes Armutsrisiko von Frauen nach der Trennung, weibliche Altersarmut aufgrund geringer Renten und Armut von alleinerziehenden Frauen – weshalb Armut in Deutschland nach wie vor „alt und weiblich“ ist (Kübler 2023). Frauen arbeiten und leben insgesamt häufiger wirtschaftlich prekär, Männer sind jedoch in bestimmten Formen prekärer Beschäftigung wie Leiharbeit und in einigen typischen Niedriglohnbranchen wie der Saisonarbeit vorherrschend. Zum Dritten kann durch das (relative) Ende der Industriegesellschaft die Arbeitsmarktsituation der Männer in mancher Hinsicht als prekär bezeichnet werden, was sich wiederum auf die Geschlechterverhältnisse auswirkt.

Der vorliegende Artikel fragt nach Prekarität und Prekariisierung im Zusammenhang mit den Arbeits- und Geschlechterverhältnissen und wird dazu erst die gesellschaftlichen Strukturen herausstellen, die diese Verhältnisse formen. Dann soll geklärt werden, wie Prekarität darin zu verorten ist, und welche Schwierigkeiten der Begriff mit sich bringt. Am Ende steht die Frage, wie prekäre Lebens- und Arbeitsverhältnisse sich auf die Subjekte auswirken, und welche vergeschlechtlichte subjektivierende Praxis in einem prekären Arbeiten und Leben liegt.

1. Geschlechtliche Arbeitsteilung und Prekarität

Geschlechterverhältnisse sind Produktionsverhältnisse, die die Gesellschaft als Ganzes strukturieren, das stellen feministische Soziologinnen schon lange heraus (Haug 1996: 125 ff.). Die Trennung von privater und öffentlicher Sphäre ist eine „menschengemachte Grundlage kapitalistischer Arbeitsteilung“ (Pflücke 2018: 54), sie scheidet die Familie zunächst von der Produktionssphäre und tendenziell auch die unbezahlte von der bezahlten Arbeit. Im 18. und 19. Jahrhundert wurde im Zuge der Industrialisierung die Produktion aus dem Haushalt ausgelagert und die Arbeit im Haushalt als Reproduktionsarbeit – jene Arbeit, die zum Erhalt der Menschen und Wiederherstellung ihrer Arbeitskraft notwendig ist – davon getrennt. Waren zuvor der Haushalt als Zentrum der Subsistenzarbeit zugleich Wohn- als auch Produktionsort und die Tätigkeiten darin arbeitsteilig organisiert, aber nicht nach Lohnarbeit und Familienarbeit getrennt, änderte sich das nun: Ein großer Teil der Bevölkerung wurde zu Beginn der Industrialisierung ihrer Produktionsgrundlage – der Nutzung von Land und Produktionsmitteln zum eigenen Unterhalt – beraubt und kam als neues Proletariat in die Städte. Dabei waren Frauen zwar von Beginn an auch Lohnarbeiterinnen, aber sie waren dies etwa in den Fabriken zu einem geringeren Lohn. Vielerorts waren sie zudem einer strengen bürgerlichen Moral unterworfen, und durften manche Tätigkeiten nicht ausüben oder konnten nur im eigenen Haushalt, etwa in der Heimarbeit, tätig sein. Mit der bürgerlichen Revolution und Industrialisierung wurde der Haushalt den Frauen zugeschrieben – wobei es eng an die Klassenfrage geknüpft war, ob die Frau diesen Haushalt nur organisierte oder auch darin arbeitete.

Diese Trennung der Sphären und Teilung der Arbeit hat sich – vielen Änderungen zum Trotz – bis heute eingeschrieben. Nach wie vor verrichten Frauen den Löwenanteil an Haus- und Sorgearbeit, während jene Arbeit, die monetären Mehrwert schöpft, weitgehend von Männern ausgeübt wird. Frauen putzen, pflegen, sorgen, kümmern, erziehen häufiger unentgeltlich, sie tragen aber auch einen beständig höheren *mental load* – die mentale Last der Organisation des Haushalts und der Familie. Aus der Hausarbeitsdebatte der

1970er Jahre (engl. *domestic labour debate*) über die Frage der Dienstleistungsarbeit bis zur Analyse der Care-Arbeit und Care-Ökonomie der letzten zwanzig Jahre hat sich ein umfangreiches wissenschaftliches Feld entwickelt. Immer wieder und aus unterschiedlichen Blickwinkeln zeigt sich hier, dass auch bezahlte Care-Arbeit weiblich, häufig auch migrantisch und vielfach abgewertet ist, also geringer entlohnt und zu weiten Teilen aus den regulären Formen von Beschäftigung ausgeschlossen (z. B. Coffey et al. 2020; Milkman et al. 1998; Pohl 1984; Romero et al. 2014).

Die geschlechtliche Arbeitsteilung ist nicht ausschließlich, aber eng verkoppelt mit der Trennung von produktiver und reproduktiver Arbeit. Letztere ist in kapitalistisch organisierten Gesellschaften zu weiten Teilen weniger anerkannt und geringer entlohnt. Aber auch umgekehrt funktioniert die Gleichung: Erhält ein Beruf mehr Anerkennung, wie jener der Programmiererinnen, die zu Beginn der Computerisierung meist Frauen waren, „vermännlicht“ er häufig zusehends; verliert er an Prestige, wie der Arztberuf es in Teilen tat, „feminisiert“ er zeitgleich.¹ Viele weitere Beispiele aus unterschiedlichen Kontexten lassen sich dafür anführen, etwa die geschlechtliche Segregation nach Schulform und (Leitungs-)Position im Lehrberuf in der Bundesrepublik, die im Laufe des letzten Jahrhunderts sogar teilweise zunahm (Kraul/Hoff 2011: 696 f.), oder die geringere Entlohnung und gesellschaftliche Anerkennung der (meist weiblichen) Textilarbeiterinnen gegenüber den (meist männlichen) chemischen Arbeitern trotz ähnlich aufwändiger Qualifikation in der DDR (Schüle 2001: 27).

Deutlich wird bei der Betrachtung dieses Zusammenhangs vor allem, dass es kein einfaches Prinzip von Ursache und Wirkung gibt, sondern dass die geringere Entlohnung und Anerkennung einer entlohten Tätigkeit mit dem Anteil an Frauen (respektive Männern) in der jeweiligen Branche verwoben ist. Zwei Mechanismen, die von der Forschung angeführt werden, werden in den Metaphern der *glass ceilings* und *glass elevators* auf dem Karriereweg gefasst: Für Frauen existieren „gläserne Decken“, unsichtbare Barrieren, die sie aus den Chefetagen heraushalten (Cotter et al. 2001; Powell/Butterfield 2015). Umgekehrt existieren in klassischerweise weiblichen Branchen gar „gläserne Aufzüge“, unsichtbare Auftriebsmomente, die Männer z. B. in pädagogischen Berufen oder in der Tourismusbranche vergleichsweise schnell an ihren weiblichen Kolleginnen vorbei nach oben befördern (Casini 2016). Damit sind wir bei den weniger offensichtlichen Aspekten, die die geschlechtliche Arbeitsteilung mitprägen: Die Strukturen sind auch in scheinbar individuellen, subjektiven Fragen wie der Berufswahl von jungen Menschen erkennbar (Rahn 2022), außerdem in unbewussten Denkmustern wie den ungleichen tariflichen Bewertungen von Qualifikationen durch Gewerkschaften, die mit dazu beitragen, dass letztlich der sehr harte Faktor der Entgeltungleichheit weiterbesteht (Scheele/Jochmann-Döll 2020). Der unbereinigte *Gender Pay Gap* (GPG), also die genderspezifische Differenz im Entgelt, liegt bundesweit bei 18 Prozent, während der bereinigte GPG bei 7 Prozent in Westdeutschland und 6 Prozent in Ostdeutschland stagniert (Statistisches Bundesamt 2024).

Der bereinigte GPG beschreibt fiktional, wie hoch die Entgeltungleichheit wäre, wenn alle weiteren Bedingungen wie Teilzeit/Vollzeit, Branchenlohn und vieles mehr gleich gehalten würden. Gäbe es also keine Geschlechtersegregation nach Berufsfeldern, und wären ebenso viele Männer in Teilzeit beschäftigt wie Frauen, dann wäre ein Großteil des GPG beseitigt. Häufig wird nur der auf diese Weise von der strukturellen Ungleichheit bereinigte GPG beachtet, der die

(vermeintlich) individuellen Unterschiede stärker betont, also beispielsweise die geringere Verhandlungsstärke von Frauen oder unmittelbare Diskriminierung durch Vorgesetzte. Der unbereinigte GPG ist jedoch näher an der realen Entgeltungleichheit, bezieht er doch die strukturellen Unterschiede mit ein, also „die Unterschiede bei Berufen, Beschäftigungsumfang, Bildungsstand und die Tatsache, dass Frauen seltener Führungspositionen innehaben als Männer“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024). Nur dieser Wert gibt an, wie viel Entgelt Frauen am Ende tatsächlich weniger für ihre Arbeitsstunde erhalten.

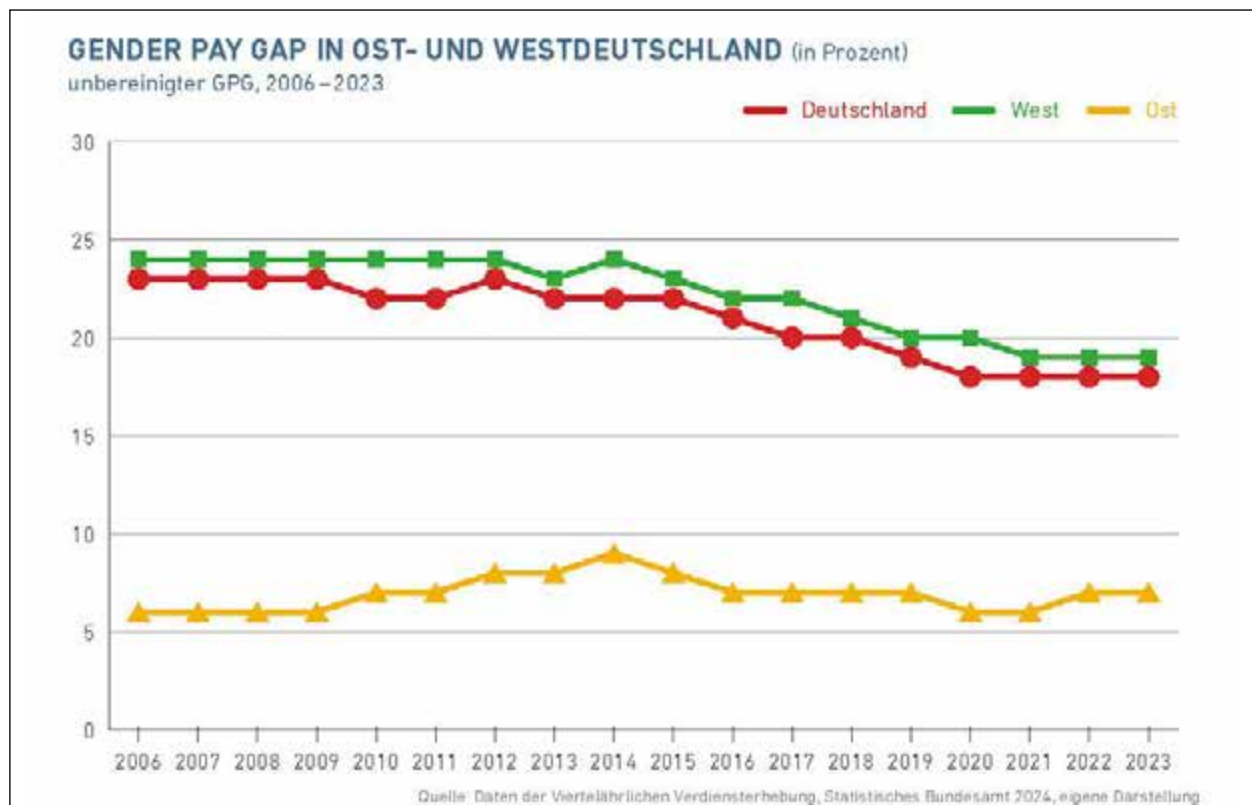
Der *Gender Overall Earnings Gap* oder *Gender Gap Arbeitsmarkt* (GGA) ist ein dritter Marker für die schlechtere finanzielle Absicherung von Frauen durch den Arbeitsmarkt und beträgt in Deutschland 39 Prozent. Er bezieht drei Größen mit ein: den durchschnittlichen Bruttostundenlohn, die durchschnittliche Anzahl an bezahlten Arbeitsstunden und die Erwerbstätigenquote. Er wurde gebildet, um abbilden zu können, dass die Unterschiede nicht bei den 6 Prozent oder 18 Prozent Entgeltungleichheit bei vergleichbarer Arbeit stehenbleiben, und er liefert einen Hinweis auf die reale Arbeits- und Lebenssituation von Frauen, ohne direkt die Entgeltungleichheit darzustellen.

Die gesellschaftlichen Vorstellungen davon, wie Arbeit verteilt sein sollte, haben sich in den letzten Jahrzehnten im Gegensatz zu diesen weiterbestehenden Ungleichheiten radikal (post-)modernisiert: Waren in Deutschland 1991 noch 30 Prozent der Männer und 27 Prozent der Frauen der Ansicht, „die Aufgabe des Ehemannes sei es, Geld zu verdienen, und die der Ehefrau, sich um Haushalt und Familie zu kümmern“, dachten dies 2018 nur noch 14 respektive 8 Prozent der Befragten (ALLBUS 1991, 2018 zitiert nach dem Statistischen Bundesamt 2021: 425). Auch in anderen Ländern lässt sich dieser Trend erkennen: Betrachtete man die Da-

ten der *World Value Survey* des 20. Jahrhunderts, so gab es hinsichtlich der Vorstellungen und Werte bezüglich der Geschlechterrollen und der Geschlechtergleichheit eine regelrechte „stille Revolution“ (Wenzel et al. 2002). Aber die Teilung der unbezahlten und bezahlten Arbeit im Spätkapitalismus ist weiterhin vergeschlechtlicht organisiert, und sie ist dies strukturell zum Nachteil von Frauen. Eine intersektionale Betrachtung relativiert dieses Bild nicht, differenziert es aber: Nicht alle Frauen sind gleichermaßen auf wenig anerkannten und gering entlohnerten Arbeitsplätzen anzutreffen, sondern die *intersection* (dt. „Überkreuzung“) mit Migration und Klasse, Alter und Bildungsstatus verstärkt die Tendenz der Ungleichheit. Ebenso sind Männer mit Migrationshintergrund, niedrigerem Bildungsstatus und aus der Arbeiterklasse auch stark von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen, ohne dabei die Probleme der Doppelbelastung zu teilen (vgl. hierzu auch den Beitrag von Peter Birke in dieser Ausgabe).

Zusammenfassend einige Befunde: Während also auf der Ebene der Vorstellungen und Werte eine große Veränderung hin zur Gleichstellung der Geschlechter zu verzeichnen war,² sprechen die Zahlen aus der Arbeitswelt von einer anderen Realität. Der hier angeführte *Gender Pay Gap* und *Gender Gap Arbeitsmarkt* und die unterschiedlichen Entwicklungen einzelner Berufe sind nur einige grob gezeichnete Aspekte, die zeigen, dass Erwerbsarbeit in Deutschland geschlechtlich sehr unterschiedlich ausfällt und dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt weder gleich entlohnt werden noch gleich integriert sind. Die dargestellten Strukturdaten können als Indikatoren dienen, die auf die schlechtere Entlohnung von Frauen hindeuten. Zur Vereinbarkeit gehört neben dem Geld auch die Zeit. Um die Frage der Arbeitszeit von Frauen und Männern und der Rolle des Staates bei der Frage der Prekarität der Geschlechter, und wie dieser die Ab-

Grafik 1



hängigkeitsbeziehung mitformt, geht es im nächsten Abschnitt.

Teilzeitarbeit, Niedriglohnsektor und der Wohlfahrtsstaat

Ein zentraler Aspekt, der die geschlechtliche Arbeitsteilung abhebt von den anderen Achsen der Ungleichheit (Klinger et al. 2007), ist der in der ungleichen Verteilung der Care-Arbeit bereits anklingende Aspekt der Vereinbarkeit. Die Frage, wie Lohnarbeit und Familie (insbesondere Kinderbetreuung, aber auch die Pflege von anderen Angehörigen und des Haushalts) zusammenzubringen sind, prägt zwar nicht ausschließlich, aber doch zentral die Möglichkeit der Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt. Weiterhin besteht eine stärkere zeitliche „Doppelbelastung“ von Frauen, in deren Alltagsleben Familie oder Haushalt einerseits und Beruf andererseits eine starke Relevanz haben. Es ergeben sich viele Vereinbarkeitsprobleme aus der gleichzeitigen Bezogenheit auf und Verantwortung für beide Bereiche – und dennoch halten viele Frauen auch nach der Geburt eines Kindes an beiden Tätigkeitsfeldern fest (Becker-Schmidt 2008: 66). Diese doppelte Bezogenheit bezeichnet die feministische Soziologie auch als die doppelte Vergesellschaftung von Frauen (Ebd.). Demnach verläuft die Sozialisation von Menschen vergeschlechtlicht: Während Männer stärker auf den Beruf hin vergesellschaftet werden, wird bei Frauen die Bezogenheit auf die zwei Bereiche des Privat- und des Arbeitslebens stärker ausgebildet, aus denen sie ihre Anerkennung beziehen können.

Heute sind trotz des Anrechts auf Kita-Plätze und gewandelter Vorstellungen der Geschlechterrollen in den letzten vierzig Jahren die Probleme keinesfalls gelöst.³ Für junge Mütter stellt sich noch immer stärker als für junge Väter die Frage, wie die Zahl an vertraglich vereinbarten Stunden im Arbeitsvertrag und auch der Wunsch nach einem gelingenden Berufsleben mit der sehr offenen Bedürfnisstruktur eines Kindes (oder mehrerer Kinder) übereinzubringen ist. Ein starkes Beispiel der unterschiedlichen Zuständigkeit für die Kinderbetreuung ist die Einführung der sogenannten „Vätermonate“ 2007 zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Elternzeit. Sie werden einem Paar zusätzlich zu den 12 Monaten regulärer Elternzeit gewährt, wenn beide Partner Zeit zur Betreuung ihres Kindes beantragen. Doch die Statistiken zeigen, dass Väter in der Praxis oft nur die zwei zusätzlichen Monate in Anspruch nehmen, während Frauen den Großteil der Elternzeit übernehmen. So beträgt die durchschnittliche Dauer des Elterngeldbezugs bei den Müttern 14,6 Monate, bei den Vätern 3,6 Monate, und entwickelt sich in den vergangenen Jahren damit sogar leicht in Richtung Ungleichheit (Statistisches Bundesamt 2023).

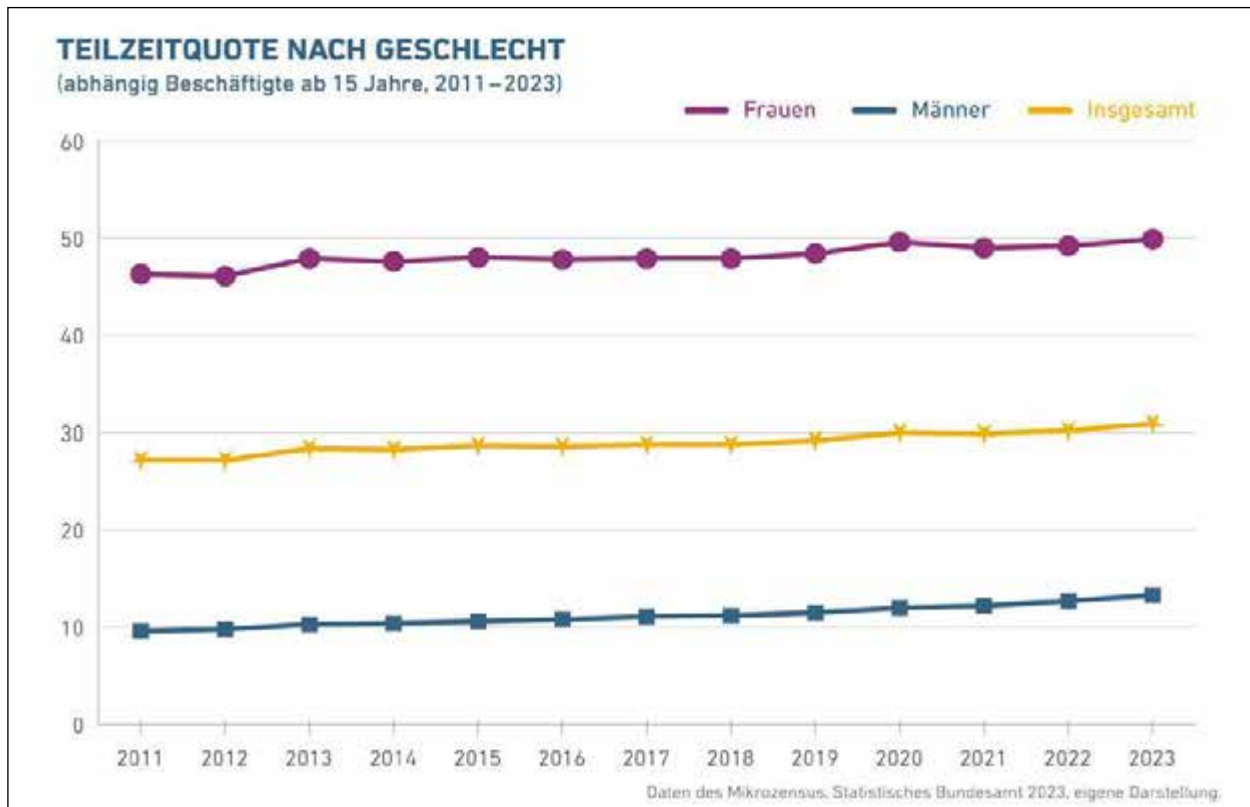
Dieses Muster verstärkt die traditionelle Arbeitsteilung, in der Frauen für die Sorgearbeit zuständig sind und Männer als Hauptverdiener fungieren, die ihre Betreuungszeit sogar oftmals nur gemeinsam mit der Mutter nutzen, als eine Art Entlastung der Frau oder Familienurlaub. Seit der Einführung dieser zwei Monate ist die Zahl der pro Vater beantragten Elternzeitmonate sogar gesunken, was darauf hinweist, dass strukturelle Hindernisse – etwa das höhere Einkommen der Männer oder die Vorstellung, dass Männer nicht längerfristig aus dem Berufsleben aussteigen sollten – bestehen bleiben. Auch wer später für ein Schulkind in Ferienzeiten zu Hause bleibt, bei Krankheit oder Ausfällen des Kita-Personals, aber auch bei anderen alltäglichen Ausnahmesituationen wie etwa akuter Traurigkeit eines Teenagers

zuständig ist, bleibt dabei eine vergeschlechtlichte Frage. Die Ungelöstheit der Vereinbarkeit verdeutlicht, dass in unserem Wirtschaftssystem nicht die Arbeitswelt um „das Leben“ herum gebaut, sondern dass „das Leben“ privatisiert und um die Arbeit herum organisiert wird. Dass Leben und die Reproduktion des Lebens jedoch nicht immer in dieser Logik aufgehen, zeigt sich verstärkt in Krisenzeiten wie der Corona-Pandemie, wenn körperliche und psychische Krankheiten, aber auch die Sorge- und Hausarbeit zunehmen, und zugleich die klare Trennung von Arbeit und Familie nicht mehr einzuhalten sind. Die implizite Zuständigkeit von Frauen für alles, was als Privates zusammengefasst wird, tritt dann wieder deutlicher zutage. Dies zeigen auch erste bilanzierende Erhebungen zur Corona-Pandemie (Jessen et al. 2024): Während zu Beginn der Pandemie eine „Retraditionalisierung“ der Geschlechterrollen befürchtet wurde, übernahmen Frauen vor allem in der ersten Phase der Pandemie (2020 bis Anfang 2021) vermehrt oder vollständig Aufgaben in der Care-Arbeit und im Haushalt. Dagegen blieb sich im Verlauf der Pandemie die Arbeitsverteilung zwischen Männern und Frauen auf das Niveau vor der Pandemie an. Das bedeutete: „Die ungleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern in Deutschland wurde infolge der Pandemie mittelfristig zumindest nicht noch ungleicher – sie verbleibt auf konstant hohem Niveau“ (Ebd.). Die Vereinbarkeitsfrage ist es auch, die Frauen stärker in Teilzeit arbeiten lässt – weil sich der hier angedeutete Eigensinn des Lebens mit Kindern, alten, kranken und pflegebedürftigen Menschen trotz wohlfahrtsstaatlicher Institutionen, die dies abmildern sollen, nicht anders auflösen lässt als über die Drosselung der Arbeitszeit. 47,8 Prozent der beschäftigten Frauen in Westdeutschland und 33,2 Prozent in Ostdeutschland sind in Teilzeit tätig, die Zahl stieg zwischen 1991 und 2007 stetig an und blieb seither auf ähnlichem Niveau (Pfahl et al. 2023: 25).

Schaut man sich das Erwerbsverhalten von Frauen genauer an, wird deutlich, dass seit 1993 immer mehr Frauen arbeiten – ein Anstieg von ca. 54 auf 75 Prozent. Allerdings sank die wöchentliche Arbeitszeit im gleichen Zeitraum von 38,2 auf 33,9 Stunden pro Woche. Jede zweite Frau im Westen und jede dritte Frau im Osten arbeitet in Teilzeit, während das nur auf 11 respektive 13 Prozent der Männer zutrifft (vgl. Grafik 2). Nach der Geburt eines Kindes kehrt auch nach der Elternzeit der Großteil der Mütter nicht in Vollzeit zurück – 73 Prozent in Westdeutschland. Bei den Vätern geschieht das genaue Gegenteil, sodass nur 7 Prozent der Männer mit minderjährigen Kindern in Teilzeit arbeiten (Ebd.: 26 f.). In Ostdeutschland arbeiten 48 Prozent der Mütter und 9 Prozent der Väter in Teilzeit. Dies fluktuiert etwas je nach Alter des Kindes, aber der Trend bleibt auch bei Kindern über 13 Jahren bestehen. Die vermeintlich gestiegene Gleichberechtigung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Form der gestiegenen Erwerbsbeteiligung ist also tatsächlich „zu einem nicht unerheblichen Teil auf Teilzeitarbeit und Minijobs zurückzuführen, die verstärkt von westdeutschen Frauen ausgeübt werden“ (Ebd.: 3).

Weitet man den Blick nun von der Betrachtung der geschlechtsabhängigen Erwerbsarbeit aus auf die Arrangements oder Konstellationen, in denen Familien in Deutschland arbeiten und leben, so zeigt sich, dass 71,7 Prozent der heterosexuellen Paare mit Kind in Westdeutschland das sogenannte modernisierte „Ernährermodell“ leben: Hier arbeitet die Frau in Teilzeit und der Mann in Vollzeit. Bei 21,5 Prozent der Paare arbeiten beide in Vollzeit (oder mehr als 32 Stunden). Im Osten Deutschlands leben nur 42,9 Prozent der heterosexuellen Eltern das Teilzeit-Vollzeit-Modell, während bei 48,7 Prozent beide in Vollzeit arbeiten. Die restli-

Grafik 2



chen wenigen Prozentpunkte teilen sich auf in Frau-Vollzeit-Mann-Teilzeit- und Teilzeit-Teilzeit-Konstellationen (Mikrozensus 2021, zitiert nach Pfahl et al. 2023: 28). Diese großen Unterschiede in der Arbeitszeit der Geschlechter werden als *Gender Time Gap* bezeichnet.

Auch die Niedriglohnquote zeigt deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: 2018 lag sie bei Frauen im EU-Durchschnitt bei 18 Prozent, bei Männern hingegen nur bei 13 Prozent. Diese Ungleichheit spiegelt wider, dass Frauen häufiger in schlecht bezahlten Branchen und Teilzeitjobs arbeiten, was strukturelle Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt verstärkt. In Deutschland gehören 22,5 Prozent der Beschäftigten diesem Sektor an (Eurostat 2018), und von den 27 EU-Staaten haben nur Lettland, Litauen, Estland, Polen und Bulgarien einen höheren Anteil an Niedriglohnarbeit. Auch das Armutsrisiko ist in Deutschland mit mehr als 20 Prozent der Bevölkerung und 6,6 Prozent der arbeitenden Bevölkerung auch im EU-Vergleich hoch (Eurostat 2024). Das Risiko, im Alter in Armut zu leben, ist für Frauen zudem deutlich höher als für Männer. Die Gründe dafür liegen wieder in der Verantwortung für Kindererziehung und -betreuung, die überwiegend von Frauen getragen wird: Unter alleinerziehenden und unter älteren Frauen ist in Deutschland das Armutsrisiko erheblich erhöht – was wiederum zum Teil eine Spätfolge ihrer Zuständigkeit für den Care-Bereich darstellt.

Die Veränderung des Wohlfahrtsstaats und die „Hausfrauisierung“ der Arbeit

Das niedrigere Einkommen von Frauen und selbst ihre geringere Integration in den Arbeitsmarkt liefern Hinweise auf ihre prekäre Lage. Aber all diese Strukturdaten zeichnen noch ein unvollständiges Bild, da die Rolle des Staates

darin unterbeleuchtet bleibt. Ein zentrales Element, das diese prekäre Situation für Frauen verstärkt, ist die Abhängigkeit vom Wohlfahrtsstaat und – in der traditionellen Familienstruktur – vom Ehemann. Institutionen wie das Ehegattensplitting tragen wesentlich dazu bei, diese Abhängigkeit zu zementieren. Durch dieses Steuermodell wird es finanziell attraktiver, wenn ein Partner (meist der Mann) in Vollzeit arbeitet und der andere (meist die Frau) in Teilzeit oder gar nicht erwerbstätig ist. Die Steuerlast wird ungleich verteilt, was vor allem Frauen in eine ökonomische Abhängigkeit vom Mann zwingt und ihre eigene wirtschaftliche Autonomie einschränkt. Dies verfestigt ein Modell, das auf geschlechtsspezifischen Rollenverteilungen basiert und die Erwerbstätigkeit von Frauen weniger attraktiv macht.

Darüber hinaus verstärken wohlfahrtsstaatliche Maßnahmen wie der Mutterschutz oder die Elternzeit diese Abhängigkeiten weiter. Obwohl sie darauf abzielen, Frauen und Männer in ihrer Familienbildungsphase abzusichern, nutzen Männer diese Angebote nur selten in gleichem Maße. Frauen übernehmen weiterhin den Großteil der familiären Sorgearbeit, was ihre gleichberechtigte Rückkehr in den Arbeitsmarkt erschwert (Pfahl et al. 2023: 22 ff.). Da die Dekommodifizierung von Arbeit, wie sie durch solche wohlfahrtsstaatlichen Maßnahmen erreicht werden soll, immer nur kurzfristig von der Marktabhängigkeit entlastet und auch auf weiterführende Problemlagen wie die Höhe der Rente nur geringen Einfluss hat, verstärkt sich so langfristig die strukturelle Abhängigkeit der Frau von Mann oder Staat – weshalb Deutschland in der Forschung auch als konservativer Wohlfahrtsstaat bezeichnet wird (Esping-Andersen 1990; Kammer et al. 2012).

Das Zusammenspiel aus konservativer wohlfahrtsstaatlicher Absicherung und klassischen Vergesellschaftungsfor-



Um den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach der Geburt eines Kindes zu erleichtern, bietet die Bundesagentur für Arbeit zugeschnittene Beratungsangebote für Mütter an. Häufig bleibt dabei jedoch die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der individuellen Verantwortung von den einzelnen Betroffenen.

© picture alliance/dpa | Julian Stratenschulte

men und Familienstrukturen verdeckt die strukturellen Probleme der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie oder verstärkt dies sogar noch. Anstatt auf eine gerechte Verteilung der Sorgearbeit und eine echte wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen hinzuwirken und auch Teilzeitarbeit aus der Prekarität zu nehmen, wird das Problem häufig individualisiert: Frauen tragen weitgehend selbst die Verantwortung dafür, durch die stärkere Care-Zuständigkeit und in der finanziellen Abhängigkeit nicht prekariert zu werden. So wird die strukturelle Grundlage der Prekarität der Frauen weniger ersichtlich, während institutionalisierte Mechanismen ihre Abhängigkeit stabilisieren.

Insofern bleibt die finanzielle Autonomie für viele Frauen in Deutschland, insbesondere für Mütter, eine Herausforderung. Der Wohlfahrtsstaat entlastet sie kurzfristig, trägt jedoch nicht dazu bei, die tief verankerten Abhängigkeitsstrukturen zu überwinden, sondern verfestigt diese vielfach. Im Kontext der Prekaritätsforschung wird deutlich, dass die prekären Arbeitsverhältnisse für Frauen nicht nur Ausdruck eines ökonomischen Prozesses, sondern tief in den gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen verwurzelt sind. Das Konzept von Prekarität und Geschlecht des Soziologen Klaus Dörre (2007) verweist etwa auf eine zunehmende Unsicherheit und Ausbeutung auf dem Arbeitsmarkt, die sich für Frauen besonders durch Teilzeitarbeit, niedrige Entlohnung und die Doppelbelastung von Haushalt und Erwerbsarbeit manifestiert. Wie Dörres Forschung zeigt, werden un-

sichere, in Teilzeit stattfindende und stärker auf Dienstleistungen bezogene Tätigkeiten von Industriearbeitern als „Feminisierung“ beschrieben, und umgekehrt von Frauen im Einzelhandel der (sowohl ideologische als auch finanzielle) Druck zur vollen Integration in den Arbeitsmarkt als „Entweiblichung“ (Ebd.).

Ein feministisches Konzept, das die Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes hin zu prekären und schlecht entlohnenden Beschäftigungsverhältnissen widerspiegelt, ist unter dem Begriff der „Hausfrauisierung der Arbeit“ gefasst (ein Konzept von Mies/Werlhof/Bennholdt-Thomsen, zitiert nach Baier 2008). Es beschreibt die Zuschreibung von unbezahlter Haus- und Sorgearbeit auf Frauen und den Verlust an Anerkennung und Wert ihrer Arbeit. Prozesse der „Hausfrauisierung“ betreffen jedoch nicht allein Frauen, sondern verallgemeinern sich im Zuge der Globalisierung. Forscherinnen kritisieren, dass der Kapitalismus Frauenarbeit systematisch entwertet und externalisiert, was sich in der Auslagerung von Produktionsprozessen in den Globalen Süden sowie der Zunahme prekärer Beschäftigungsformen wie Teilzeitarbeit und Minijobs zeige. Auch vormals stabile Arbeitsverhältnisse werden zunehmend von Unsicherheit, geringer Bezahlung und fehlender sozialer Absicherung geprägt. Diese Entwicklung verstärkt die bestehende Spaltung zwischen produktiver und reproduktiver Arbeit und treibt auch im Globalen Norden mehr Menschen in eine Spirale der Verelendung (von Werlhof 2010: 71 f.). Das Konzept der

„Hausfrauisierung“ ähnelt damit dem der Prekarisierung und beschreibt die Dynamik, wenn Arbeit von Menschen (insbesondere im und aus dem Globalen Süden) als Naturressource ausgebeutet wird, anstatt als freie Lohnarbeit, und somit niedriger oder unbezahlt stattfindet. Die Tendenz der „Hausfrauisierung“ zeigt sich auch darin, dass die digitalisierte Plattformökonomie haushaltsnahe Dienstleistungsarbeiten wie Lieferdienste für Essen und Einkäufe, Putzdienste und weiteres zunehmend im Niedriglohnbereich kommodifiziert, was „einen weiteren Schritt des Abschieds vom Normalarbeitsverhältnis“ darstellt (Heiland/Brinkmann 2020). Betroffen von dieser Form der Prekarisierung sind auch zunehmend Männer im Globalen Norden (Baier 2008: 76).

Ausgehend von dieser Feststellung fragen feministisch sensibilisierte Soziologinnen und Soziologen, ob nicht einerseits die Bestimmung eines Normalarbeitsverhältnisses eine andere sein müsste und andererseits ebenso die Bestimmung vieler davon abweichender Arbeitsverhältnisse, die in Teilzeit oder (für den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin) flexibel, befristet oder unsicher, gering entlohnt oder gar nicht entlohnt sind (Aulenbacher 2009; Brabandt et al. 2008; Haug 2021). Denn noch wirkt in Bezug auf die Vorstellung dessen, was Arbeit in unserer Gesellschaft sei, die „weitgehend ungebrochene normative Kraft auskömmlicher Vollzeitbeschäftigung“ (Dörre 2007: 294). Ein aktualisierter Blick findet jedoch einen schrumpfenden Kern der Normalbeschäftigung inmitten einer ansonsten viel ausdifferenzierteren Arbeitsgesellschaft, die mit dieser Institution der Industriearbeit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts wenig zu tun hat (vgl. dazu auch den Beitrag von Klaus Dörre in dieser Ausgabe). Diese positive Bestimmung der Arbeit, bei der Forscher und Forscherinnen fragen, wie Frauen und Männer in die Erwerbsarbeit integriert sind, geht letztlich davon aus, dass es darum gehen sollte, „den prekären Charakter eines erheblichen Prozentsatzes der Teilzeit- und damit der Frauenbeschäftigung allmählich zu korrigieren“ (Dörre 2007: 298), um so die Integration in die Gewerkschaften zu verbessern, Arbeitskämpfe somit zu institutionalisieren, und letztlich eine Verbesserung der (Frauen-)Beschäftigung zu erreichen.

In den bald zwanzig Jahren seit der Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung, die die wachsende Bedeutung von prekären Lebens- und Arbeitssituationen stärker in den öffentlichen Diskurs einbrachte, hat sich die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt aus Sicht der Arbeitnehmenden nicht grundlegend verbessert, sondern es nehmen prekäre Arbeitsverhältnisse, Exklusionsprozesse und insgesamt „vertikale soziale Ungleichheiten in den meisten Ländern dieser Erde wieder zu“ (Dörre 2021: 255). Inmitten von kapitalistischen Produktionsverhältnissen, die das Unsichere zur Normalität erklärt haben, zwischen sinkenden Gewerkschaftsmitgliederszahlen und einer zunehmenden Prekarisierung auch der nicht-migrantischen männlichen Arbeitskraft in den Industrienationen, kann die frühere Feststellung bestätigt werden: „Das neue Normalarbeitsverhältnis sind die prekären Beschäftigungsverhältnisse“ (Candeias 2008: 123).

Arbeit, Geschlecht, Unsicherheit: Subjektivierung

Die heutige kritische Arbeitssoziologie sieht durchaus Parallelen zwischen dem Proletariat zu Beginn der Industrialisierung und dem heutigen Phänomen entschuldigter Arbeitsverhältnisse: „Ökonomisch sind Arbeiter*innen diejenigen,

die kein (größeres) Eigentum haben, also *sich*, das heißt die an sie als lebendiges Subjekt gebundene Arbeitskraft verkaufen müssen. *Historisch-gesellschaftlich* sind sie entsprechend die Rechtlosen und Verachteten, die Tagelöhner und Vagabunden, die eben nur ihre Kraft zu arbeiten verkaufen können, um zu überleben [...]. In den wohlfahrtsstaatlichen Arrangements der Nachkriegszeit war die unmittelbare Not und der exorbitante physische Verschleiß für Arbeiter*innen durch den Ausbau sozialer Rechte und öffentlicher Infrastruktur relativiert, aber nicht erst seit der Finanzkrise bzw. aktuell der Corona-Krise sind soziale Verelendung und politische Entrechtung wieder als strukturelle Frage auf die Tagesordnung gesetzt“ (Hürtgen 2023; vgl. auch den Band von Schmalz/Sommer 2019).

Ebenso konstatiert die geschlechtersoziologische Arbeitsforschung, dass im 19. Jahrhundert und im Zuge der Industrialisierung die prekäre Einbindung in die Erwerbsarbeit für Frauen gängig gewesen sei (Aulenbacher 2009: 73; Nickel 2009: 209). Auch auf Seiten der stärker auf (männliche) Industriearbeit fokussierten Prekaritätsforschung findet sich die Erkenntnis: „Das Proletariat hatte zu Zeiten des Fordismus partiell einen Status von Normalarbeitsverhältnissen erkämpft, die sich durch hohe Standardisierung, dauerhafte Vollzeitbeschäftigung, kollektive Verträge und umfangreiche soziale Rechte auszeichneten. Diese Bedingungen haben sich in der Tat aufgelöst“ (Candeias 2021: 427). Erst im Fordismus war dem Arbeiter der Ausweg aus der zuvor normalen Situation der prekären Lohnabhängigkeit gelungen, wodurch ihm die Absicherung seiner Familie durch seinen Lohn und die Erlangung grundlegender Rechte gelang (Castel 2009: 23). Der Ernährerlohn und die Absicherung durch nicht mehr prekäre Lohnarbeit stellen sich hier als zwei zusammenhängende Aspekte der Geschichte der Arbeit in kapitalistischen Gesellschaften dar.

Während der Begriff des Proletariats bezeichnet, dass man direkt von der Lohnarbeit abhängt, stammt der Begriff des Prekariats vom lateinischen *precari* (dt. bitten, beten) und beschreibt eine Situation der Unsicherheit und Instabilität, die nur indirekt mit der Position in der Arbeitswelt zusammenhängt. Das Prekariat bestimmt so eine Gruppe von Menschen, deren Lebenslage durch das Fehlen von stabiler Lohnarbeit geprägt ist, und Prekarität dementsprechend „ein unsicheres, atypisches und instabiles Beschäftigungsverhältnis auf dem Arbeitsmarkt, das in Form von nicht ausreichendem Lohn, Anerkennungs- und Sinnstiftungs- sowie Planungsdefiziten auf die Lebensführung zurückwirkt“ (Henk/Schröer/Schuhen 2022: 16). Der „göttliche Paternalismus“, der im Gebet um die eigene Lebenssituation enthalten ist, wirkt heute in verweltlichter Form weiter – als „sozialer Paternalismus“ (Ebd.: 15), in der Abhängigkeit vom Wohlfahrtsstaat, der Politik und der öffentlichen Meinung. Nur wer ganz proletarisiert ist, also vollständig von der Inwertsetzung seiner Arbeitskraft abhängig, und diese nicht erfolgreich vermarkten kann, ist Teil des Prekariats.

Auch für (nicht-migrantische) Männer steigt mit „dem gesellschaftlichen Wandel im Zuge von Globalisierung, Digitalisierung und De-Industrialisierung“ (Henk/Schröer/Schuhen 2022: 12; Lenz/Evertz/Ressel 2017: 2) das Risiko, in prekärer Beziehung zum Arbeitsmarkt zu stehen – ein Grund dafür, dass sich auch außerhalb der Frauen- und Geschlechterforschung das Interesse für Fragen von Arbeit jenseits des Normalarbeitsverhältnisses gesteigert haben dürfte (vgl. Aulenbacher 2009: 65). Leiharbeit wird in Deutschland häufiger von Männern verrichtet: Insgesamt sind etwa 600 000 Männer in dieser Form beschäftigt, aber weniger als 250 000 Frauen (im Osten fällt der Unterschied etwas höher



Bergmänner einer Kohlemine auf dem Rückweg von ihrer Schicht in Harlan County, Kentucky (USA). Ähnlich wie in Deutschland befindet sich die US-amerikanische Kohleindustrie seit Jahrzehnten in der Krise, was zu anhaltendem Stellenabbau führt.

© picture alliance/AP Images | David Goldman

aus; Pfahl et al. 2023: 12). Auch gibt es nach wie vor Branchen mit starker Geschlechtersegregation, worunter das Bau- und Ausbaugewerbe (nur 7,3 % Frauen) und die Fertigungsberufe (nur 17,3 % Frauen) zählen (Ebd.: 14) – zwei Branchen, in denen die Entlohnung häufig recht gering ausfällt. Männer sind zudem etwas häufiger arbeitslos als Frauen: Die männliche Arbeitslosenquote liegt in Westdeutschland bei 5,6 und in Ostdeutschland bei 7,9 Prozent, bei den Frauen in Westdeutschland bei 5,2 und in Ostdeutschland bei 6,8 Prozent (Ebd.: 9).

Wer heute, in der spätkapitalistischen Gesellschaft, welche Jobs (nicht) macht und unter welchen Bedingungen – ob abgesichert, anerkannt, unter allgemein als gut bezeichneten Bedingungen, sogar ob überhaupt entlohnt – ist eine Frage, die auch für eine wachsende Zahl Männer im Zuge neoliberaler Politiken immer negativer beantwortet werden muss. Die tendenzielle Abnahme der Industriearbeit, die eng mit dem Übergang von der fordistischen zur postfordistischen Produktionsweise verbunden ist, hat tiefgreifende Rückwirkungen auf die Geschlechterverhältnisse, insbesondere auch für die männliche Subjektivierung. In den fordistischen Strukturen galt Industriearbeit als stabilisierende Grundlage männlicher Identität und gesellschaftlicher Anerkennung (Dörre 2007). Die Deindustrialisierung und die zunehmende Bedeutung von Dienstleistungssektoren sowie prekärer, flexibler und unsicherer Arbeitsverhältnisse setzen dieses männliche Identitätsmodell unter Druck – der im patriarchalen Wirtschaftswunder geachtete „Malocher“ wird durch einen akademisch geprägten, von Rollenvorstellungen und Verortungen entgrenzten „Kosmopoliten“ (Henk/Schröer/Schuhen 2022: 22 f.), der „lokal und national gebundene[n], zu erheblichen Teilen Ex-Normalarbeitnehmer“ wo-

möglich durch eine „transnational business masculinity“ (Völker 2010: 423) ersetzt.

Die Soziologin Arlie Hochschild hat den gesellschaftlichen Wandel in den ehemaligen Industriezentren der USA, dem heute sogenannten *Rust Belt* (dt. „rostiger Gürtel“) und früher *Manufacturing Belt* (dt. „Manufaktur-Gürtel“)* in einer lange währenden Studie untersucht (2018). Sie schließt mit einer Typologie von zugrundeliegenden *deep stories* (dt. „Tiefenerzählungen“) der Menschen in dieser Transformation, wobei eine Form der verunsicherten Männlichkeit folgendermaßen beschrieben wird: „It wasn't easy being a man. It was an era of numerous subtle challenges to masculinity, it seemed. These days a woman didn't need a man for financial support, for procreation, even for the status of being married. And now with talk of transgender people, what, really, was a man? It was unsettling, wrong“ (Hochschild 2018: 202). Was in dieser qualitativen Typologie aufscheint, ist das Zurückwirken der Prekarisierung auf eine Form der Männlichkeit, die historisch stark an Erwerbsarbeit geknüpft war und ihre gesellschaftliche Anerkennung traditionell stark aus der Rolle als „Ernährer“ in der Familie und ihrer Position im Beruf ableitete. Ehemalige Facharbeiter und auch einfache Arbeiter, deren Leben vormals aufgrund der Nachfrage nach ihrer Arbeitskraft proletarisiert, aber abgesichert waren, erleben durch den Verlust dieser Positionen eine gesteigerte Unsicherheit. Der „scheinbar naturgegebene Zusammenhang von Männlichkeit und Erwerbsarbeit“ (Henk/Schröer/Schuhen 2022: 23) ist im Postfordismus durchbrochen. Zugespißt kann hier die These lauten: Während Frauen, die durch ihre doppelte Vergesellschaftung in Arbeit und Familie (Becker-Schmidt 2008) schon seit Beginn der Sphärentrennung auf beiden Seiten agieren und ihre

Subjektivierung durch den Einbruch einer der beiden Pfeiler nicht gänzlich bedroht sehen, ist männliche Subjektivierung stark an Erwerbsarbeit gekoppelt und in Zeiten neoliberaler Prekarisierung gefährdeter: „Frauen haben häufiger mit Diskontinuitäten in der Familien- und Berufsplanung zu rechnen. Umwege bei der Suche nach Lehrstellen und später nach einer der erreichten Qualifikation adäquaten Beschäftigung, Aus- und Wiedereinstiege im Wechsel der Familienphasen, Konfrontation mit Arbeitslosigkeit sind Bruchsituationen, die in der Arbeitsbiografie von Frauen zur ‚Normalität‘ gehören. [...] In der Bewältigung solcher Diskontinuitäts Erfahrungen beweisen Frauen eine große Ausdauer“ (Becker-Schmidt 2003: 15). Am Beispiel der Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern in Ostdeutschland kann das verdeutlicht werden: Während Frauen direkt nach 1989 zunächst als Wendeverliererinnen galten, weil ihnen das Recht auf körperliche Selbstbestimmung genommen wurde, aber auch, da sie die ersten waren, die in die Massenarbeitslosigkeit rutschten, hat sich das Bild in den letzten Jahrzehnten gedreht: Frauen verdienen in Teilen Ostdeutschlands etwas besser, sind dort weniger häufig arbeitslos und gelten als „flexibler“ (was nicht als positive Wertung missverstanden werden sollte, aber die These ihrer Ausdauerfähigkeit unterstreicht).

Die subjektivierenden Momente der Prekarität betreffen die Geschlechter somit auch unterschiedlich. Der Verlust von stabilen, gut bezahlten Industriearbeitsplätzen führt, so auch die kritische Männlichkeitsforschung, zu einem Gefühl der Entwurzelung, dem Verlust der *libido dominandi* (dt. „Verlangen zu herrschen“) (Henk/Schröer/Schuhen 2022: 22).⁵ Eine auf diese Weise marginalisierte Männlichkeit zeigt „Risse“ (Raewyn Connell zitiert nach Henk/Schröer/Schuhen 2022: 22 f.). Spuren einer in solcher Weise prekarisierten Männlichkeit finden sich in der allgemeinen Dekollektivierung oder Individualisierung der Beschäftigten, aber betreffen auch „ein breites Spektrum an kleinen und großen Alltagsgewalttätigkeiten, die von Drogen- und Alkoholmissbrauch über Straffälligkeit bis zum Suizid“ (Ebd.: 19) reichen.

Bezieht man hier die kritische Männlichkeitsforschung mit ein, so zeitigt der Verlust der „Industriearbeitermännlichkeit“ (Meuser 2004) auch Folgen für das Geschlechterverhältnis im Ganzen. Die Folgen bewegen sich zwischen der Hoffnung einer „(partiellen) Prekarisierung der Männlichen Herrschaft“ (Völker 2010: 410) selbst, also der zumindest teilweisen Auflösung dieser Form des Herrschaftsverhältnisses einerseits, und andererseits der Sorge über ein Erstarren autoritärer Tendenzen in der Gesellschaft (Nachtwey 2016) und frauenfeindlicher Gewalt angesichts einer „Krise der Männlichkeit“ selbst (Pohl 2010). Prekarisierte Männlichkeit wäre hiernach entweder besonders anfällig für die wachsende Verunsicherung in der Arbeitswelt oder ein Weg zur Auflösung der starren Geschlechterordnung.

Anmerkungen

- 1 Die teilweise etwas allgemein und zugespitzt gefassten Aussagen sind als Versuche zu verstehen, ein Problemgefüge in seinen Tendenzen zu beschreiben – es ist damit nicht beabsichtigt, eine Aussage über alle Arbeit von Frauen und Männern zu tätigen, oder eine Aussage über jegliche Form produktiver und reproduktiver Arbeit.
- 2 Diese Feststellung muss wahrscheinlich revidiert werden vor dem aktuellen Trend, bei dem junge Frauen und junge Männer zunehmend auseinanderdriften in ihren Vorstellungen von Gleichstellung und in ihren Rollenbildern, analog zu ihrem Wahlverhalten (Inglehart/Norris 2017; Hudde 2023).

Fazit

Mit der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und ihrer fortgeschrittenen Abhängigkeit von Lohnarbeit – oder in deren Abwesenheit von wohlfahrtsstaatlicher Unterstützung – sind Frauen zunehmend proletarisiert, und nicht mehr abhängig vom Ernährerlohn, dies aber oft unter prekären Bedingungen. Die Prekarisierung der weiblichen Arbeits- und Lebenszusammengänge geschieht insbesondere deshalb, weil sie weiterhin einen Großteil der unbezahlten Sorge- und Hausarbeit leisten und dies in einer Ökonomie, die diese Tätigkeiten als Mittel zum Zweck organisiert. So wird die wachsende Gleichstellung der Geschlechter von einer anhaltenden Prekarisierung begleitet, die Frauen in besonderer Weise betrifft. Denn wer strukturell festgelegt ist, für die „Produktion des Lebens“ und seine Reproduktion, also für die Sorge- und Hausarbeit zuständig zu sein, kann sich nicht ganz der Lohnarbeit verschreiben, sondern muss in Teilzeit arbeiten, im Zweifel abspringen, kann schwerer aufsteigen, schlechter dran bleiben – womit wir bei der Kernbedeutung von Prekariat wären, nämlich der Frage der Exklusion vom Normalarbeitsverhältnis.

Neben dieser strukturellen Seite des Zusammenhangs von Geschlechterverhältnissen und Prekarität ist jedoch auch die Rückwirkung der Prekarisierung auf die Subjekte und die Geschlechterverhältnisse von Bedeutung. Ähnlich wie Hochschild für die USA (2018) feststellt, findet sich auch in Deutschland ein Zusammenhang zwischen dem (relativen) Ende fester industrieller Erwerbsarbeit und dem Aufstieg rechtspopulistischer Parteien, die vermeintliche Sicherheit und Rückkehr zu traditionellen Rollenbildern bieten, die in einer postindustriellen, fragmentierteren Arbeitswelt verloren gehen (vgl. Jacobsen/Pflücke 2023). Die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse ist darum einerseits vergeschlechtlicht in der Hinsicht, dass sie bei Frauen und Männern tendenziell unterschiedlich ausfällt und dabei verdeutlicht, wie verfestigt trotz allen Wertewandels die geschlechtliche Arbeitsteilung ist, und wie stark ihre Auswirkungen sind. Andererseits fällt Prekarität auch zurück auf die als Frauen und Männer unterschiedlich vergesellschafteten Subjekte, und gestaltet so auch die politischen Aushandlungsprozesse im Spätkapitalismus mit.

KURZVITA

Dr. Virginia Kimey Pflücke

arbeitet an der Brandenburgischen Technischen Universität in Cottbus und forscht zu Arbeits- und Geschlechterverhältnissen in der Haushaltsarbeit, im Kohleausstieg und anderen Bereichen. Ihr Zugang ist geprägt von materialistisch-feministischen Ansätzen und der Kritischen Theorie.

- 3 Die Unterschiede zwischen Ost und West werden inzwischen in der Literatur ernst genommen, gerade in der Selbstverständlichkeit der vollumfänglichen weiblichen Erwerbsarbeit im Osten und der gleichgestellten Rollenvorstellungen sind diese auch sehr präsent. Es wird aber auch deutlich, dass sie sich aber über die Zeit etwas angeglichen haben (vgl. Pfahl et al. 2023) und sich im Osten die Unterschiede seit 1991 wieder verstärken.
- 4 Die Region des *Rust Belt* (dt. „rostiger Gürtel“) zieht sich vom Bundesstaat New York bis in den mittleren Westen der USA, wo früher eines der größten Zentren der weltweiten Industrialisierung lag, mit zahlreichen Manufakturen und Fabriken. Der Begriff bezieht sich auf den Rost, den die ehemals genutzten Stahlgebäude inzwischen angelegt haben, und steht metaphorisch für die hohe Arbeitslosigkeit und literarisch viel-

fach besprochene Perspektivlosigkeit in der Region, die auch eines der Epizentren der Opioid-Krise darstellt.

- 5 Pierre Bourdieu beschrieb mit dem Konzept der *libido dominandi* den männlichen Habitus als orientiert am Herrschaftsstreben der

Männer, „als Wunsch, die anderen Männer zu dominieren, und sekundär, als Instrument des symbolischen Kampfes, die Frauen“ (Bourdieu 1997: 215).

LITERATUR

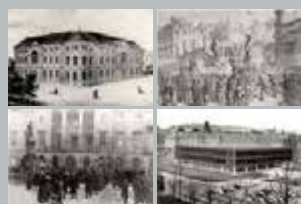
- ▶ Baier, Andrea (2008): Subsistenzansatz: Von der Hausarbeitsdebatte zur „Bielefelder Subsistenzperspektive“. In: Ruth Becker/Beate Kortendiek (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*. Wiesbaden, S. 75–80.
- ▶ Becker-Schmidt, Regina (2008): Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In: Ruth Becker/Beate Kortendiek (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*. Wiesbaden, S. 65–74.
- ▶ Bourdieu, Pierre (1997): Die männliche Herrschaft. In: Irene Dölling/Beate Krais (Hrsg.): *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*. Frankfurt a. M., S. 153–217.
- ▶ Candeias, Mario (2008): Genealogie des Prekariats. In: Claudio Altenhain/Anja Danilina/Erik Hildebrandt/Stefan Kausch/Annekatrin Müller/Tobias Roscher (Hrsg.): *Von „Neuer Unterschicht“ und Prekariat. Gesellschaftliche Verhältnisse und Kategorien im Umbruch. Kritische Perspektiven auf aktuelle Debatten*. Bielefeld, S. 121–138.
- ▶ Casini, Annalisa (2016): Glass Ceiling and Glass Elevator. In: Naples, Nancy et al. (Hrsg.): *The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*. Chichester.
- ▶ Coffey, Clare/Espinoza Revollo, Patricia/Harvey, Rowan/Lawson, Max/Parvez Butt, Anam/Piaget, Kim/Sarosi, Diana/Thekkudan, Julie (2020): *Time to Care: Unpaid and Underpaid Care Work and the Global Inequality Crisis*. Oxfam.
- ▶ Cotter, David A./Hermesen, Joan M./Ovadia, Seth/Vanman, Reeve (2001): The Glass Ceiling Effect. In: *Social Forces* 80, Heft 2, 12/2001, S. 655–681.
- ▶ Dörre, Klaus (2007): Prekarisierung und Geschlecht. Ein Versuch über unsichere Beschäftigung und männliche Herrschaft in nachfordistischen Arbeitsgesellschaften. In: Brigitte Aulenbacher/Maria Funde/Heike Jacobsen/Susanne, Völker (Hrsg.): *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft*. Wiesbaden, S. 285–301.
- ▶ Esping-Andersen, Gosta (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge.
- ▶ Haug, Frigga (1996): *Frauen-Politiken*. Berlin.
- ▶ Haug, Frigga (2021): Ein marginales Zentrum. Geschlechterverhältnisse sind Produktionsverhältnisse. In: Mario Candeias (Hrsg.): *KlassenTheorie. Vom Making und Remaking*. Hamburg, S. 374–383.
- ▶ Heiland, Heiner/Brinkmann, Ulrich (2020): Liefern am Limit. Wie die Plattformökonomie die Arbeitsbeziehungen verändert. In: *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 27, Heft 2/2020, S. 120–140.
- ▶ Henk, Lars/Schröer, Marie/Schuhen, Gregor (2022): Erzählen von Männlichkeit und Prekarität. Eine Einleitung. In: Dies. (Hrsg.): *Prekäre Männlichkeiten. Klassenkämpfe, soziale Ungleichheit und Abstiegssnarrative in Literatur und Film*. Bielefeld, S. 9–34.
- ▶ Hudde, Ansgar (2023): Seven Decades of Gender Differences in German Voting Behavior. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 75, Heft 2/2023, S. 143–170.
- ▶ Hürtgen, Stephanie (2023): Subjektive gesellschaftliche Handlungsfähigkeit von Arbeiter*innen in Zeiten entschärfter Lohnarbeit. *Arbeitssoziologie trifft Kritische Psychologie*. In: *Psychosozial* 46, Heft 1, S. 47–63.
- ▶ Inglehart, Ronald F./Norris, Pippa (2017): *The Silent Revolution in Reverse. Trump and the Populist Authoritarian Parties*. In: *Perspectives on Politics* 15, Heft 2, S. 443–454.
- ▶ Jacobsen, Heike/Knuth, Matthias/Pflücke, Virginia Kimey (2023): Der Arbeitsmarkt der Lausitz vor dem Kohleausstieg. In: *WSI Mitteilungen*. Heft 4/2023, S. 243–251.
- ▶ Jessen, Jonas/Kinne, Lavinia/Wrohlich, Katharina (2024): Gender Care Gap in Deutschland: Kein anhaltender Anstieg infolge der Corona-Pandemie. In: *Deutsches Institut für Wirtschaft (DIW) Wochenbericht*, Nr. 9/2024, S. 123–130.
- ▶ Kammer, Andreas/Niehues, Judith/Peichl, Andreas (2012): Welfare Regimes and Welfare State Outcomes in Europe. *Journal of European Social Policy* 22, Heft 5/2012, S. 455–471.
- ▶ Lenz, Ilse/Evertz, Sabine/Ressel, Saia (Hrsg.) (2017): *Geschlecht im flexibilisierten Kapitalismus? Geschlecht und Gesellschaft*. Wiesbaden.
- ▶ Kübler, Hans-Dieter (2023): Armut ist alt und weiblich: Eine Sichtung aktueller Befunde. In: *Medien und Altern* 22, Heft 7/2023, S. 94–101.
- ▶ Meuser, Michael (2004): Nicht als alter Wein in neuen Schläuchen? Männlichkeitskonstruktionen im Informationszeitalter. In: Heike Kahlert/Claudia Kajatin (Hrsg.): *Arbeit und Vernetzung im Informationszeitalter. Wie neue Technologien die Geschlechterverhältnisse verändern*. Frankfurt a. M., S. 73–93.
- ▶ Milkman, Ruth/Reese, Ellen/Roth, Benita (1998): The Macrosociology of Paid Domestic Labor. In: *Work and Occupations* 25, Heft 4/1998, S. 483–510.
- ▶ Nickel, Hildegard Maria (1999): Wendegewinnerinnen, Wendeverliererinnen. Was wurde aus dem „Gleichstellungsvorsprung“ ostdeutscher Frauen. In: *Freitag*, 05.11.1999.
- ▶ Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Wittmann, Maike/Lott, Yvonne (2023): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland. In: *Report des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts*, Nr. 88, 09/2023.
- ▶ Pflücke, Virginia Kimey (2018): *Wenn Hausarbeit bezahlt wird*. Frankfurt a. M.
- ▶ Pflücke, Virginia Kimey/Jacobsen, Heike (2023): Keine Zukunft ohne Kohle? Industrialistische Orientierungen gefährden einen geschlechtergerechten Strukturwandel in der Lausitz. In: *PROKLA. Zeitschrift für Kritische Sozialwissenschaft* 53, Heft 212/2023, S. 515–535.
- ▶ Powell, Gary N./Butterfield, D. Anthony (2015): The Glass Ceiling: What Have We Learned 20 Years on? In: *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance* 2, Heft 4/2015, S. 306–326.
- ▶ Pohl, Sigrid (1983): *Entwicklung und Ursachen der Frauenlohndiskriminierung. Ein feministisch-marxistischer Erklärungsansatz*. Frankfurt a. M.
- ▶ Pohl, Rolf (2010): Männer – das benachteiligte Geschlecht? Weiblichkeitsabwehr und Antifeminismus im Diskurs über die Krise der Männlichkeit. In: Mechthild Bereswill/Anke Neuber (Hrsg.): *In der Krise? Männlichkeiten im 21. Jahrhundert*. Münster, S. 136–159.
- ▶ Rahn, Sylvia (2022): „Gläserne Decke“ im Kopf? Berufswünsche und berufliche Erwartungen Jugendlicher. In: *Schüler. Wissen für Wissen für Lehrer* 9, Heft 1/2022, S. 34–37.
- ▶ Romero, Mary/Preston, Valerie/Giles, Wenona (Hrsg.) (2014): *When Care Work Goes Global. Locating the Social Relations of Domestic Work*. London/New York.

- Scheele, Alexandra/Jochmann-Döll, Andrea (2020): Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Daten, Ursachen, Maßnahmen. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Schmalz, Stefan/Sommer, Bernd (Hrsg.) (2019): Confronting Crisis and Precariousness. Organised Labour and Social Unrest in the European Union.
- Schüle, Annegret (2001): Die „Spinne“. Die Erfahrungsgeschichte weiblicher Industriearbeit im VEB Leipziger Baumwollspinnerei. Leipzig.
- Statistisches Bundesamt (2023): Elterngeld 2022: Väteranteil steigt weiter auf 26,1 %. Pressemitteilung Nr. 123 vom 29. März 2023. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_123_22922.html [16.08.2024].
- Völker, Susanne (2010): Männlichkeiten und ‚Arbeit‘ – Prekarisierung als Herrschaft und Prekarisierung der Herrschaft. In: *Erwägen Wissen Ethik* 21, Heft 3/2010, S. 408–411.
- Welzel, Christian/Pippa Norris/Ronald Inglehart (2002): Gender Equality and Democracy. In: *Comparative Sociology* 1, Heft 3–4/2002, S. 321–345.
- von Werlhof, Claudia (2010): Frauen und Globalisierung: Zwei Thesen. In: *Dies.: Vom Diesseits der Utopie zum Jenseits der Gewalt: Feministisch-patriarchatskritische Analysen – Blicke in die Zukunft?* Herbolzheim, S. 70–83.

Demokratie erinnern

Historisch-politische Identitätsbildung
im deutschen Südwesten

Hrsg. von Bernd Braun, Frank Engehausen,
Sibylle Thelen und Reinhold Weber



lpb

Demokratie erinnern

Historisch-politische Identitätsbildung im
deutschen Südwesten

Hrsg.: Bernd Braun, Frank Engehausen, Sibylle Thelen, Reinhold Weber

Die Demokratie wurde den Deutschen nicht in die Wiege gelegt. Sie wurde in einem langwierigen Prozess erstritten und erkämpft. Erinnerung und Gedenken an diese Entwicklung, an die Demokratie und ihre Errungenschaften haben ihre eigene Geschichte.

Dieser Band zeichnet die demokratische Erinnerungskultur im deutschen Südwesten seit Beginn des 19. Jahrhunderts nach und würdigt zugleich die erfolgreiche, aber hart umkämpfte Etablierung einer demokratischen und freiheitlichen Verfassungsordnung.

9 Euro zzgl. Versand, Bestellung ausschließlich im Webshop
der Landeszentrale für politische Bildung: www.lpb-bw.de/shop
E-Book (kostenlos) unter www.lpb-bw.de/e-books.html

lpb
BW

Prekäre Kindheit

Debatten um strukturelle Kinderarmut in Deutschland

Sonja Fehr

Kinderarmut als extreme Form sozialer Ungerechtigkeit abzuschaffen, ist politisch und gesellschaftlich konsensfähig. Dennoch sind bisherige wohlfahrtsstaatliche Bemühungen, bestehende Armutsverhältnisse von Kindern und Familien zu beseitigen, nur bedingt erfolgreich gewesen. Sonja Fehr fragt daher in ihrem Beitrag nach den Bedingungen und Dimensionen von Kinderarmut und den Folgen, in prekären oder armen Bedingungen aufzuwachsen. Dabei spielt die Erwerbssituation der Eltern ebenso eine Rolle wie Betreuungsmöglichkeiten, schulischer Werdegang und Nachbarschaft. Von Armut betroffene Kinder sind so in ihren Lebensläufen strukturellen Benachteiligungen ausgesetzt, die bereits in früher Kindheit zu andauernder Ausgrenzung gegenüber anderen Gesellschaftsteilen führen. Der Beitrag beleuchtet daher auch aktuelle sozialpolitische Debatten, die diese verschiedenen Dimensionen in der jüngeren Zeit aufgegriffen haben.

Das Phänomen hoher Kinderarmut ist als ungelöstes strukturelles Problem einzustufen. Trotz teilweise sehr guter wirtschaftlicher Entwicklungen und zahlreicher familienpolitischer Reformen zeigt sich seit Jahrzehnten: Mehr als jedes fünfte Kind wächst in Deutschland in Armut auf (Bertelsmann Stiftung 2020). Kinder und Jugendliche sowie junge Erwachsene zwischen 18 und 25 Jahren sind mit Quoten von 22 und 25 Prozent die am stärksten von Armut betroffenen Altersgruppen (Der Paritätische 2024). Seit das Phänomen in den 1990er Jahren erstmals mit dem Begriff der Infantilisierung von Armut beschrieben wurde, ist Kinderarmut immer weiter angewachsen und manifestiert sich als zunehmend dauerhafte Erfahrung (Tophoven et al. 2017). Im internationalen Vergleich rangiert Deutschland aufgrund hoher Quoten im unteren Mittelfeld auf Platz 25 der insgesamt 39 untersuchten OECD- und EU-Staaten (UNICEF 2023).

Nicht zuletzt der internationale Vergleich zeigt: Kinderarmut ist eine von Menschen gemachte Tatsache gesellschaftlichen Lebens. Als extremes, normative Grenzen überschreitendes Phänomen sozialer Ungleichheit ist sie somit auch von Menschen gestalt- und veränderbar. Dieser Aufsatz setzt sich hieran anschließend zum Ziel, die Frage nach gesellschaftlichen Kräften zu stellen, die bestehende Armutsverhältnisse erhalten oder verändern. Auf diesem Weg sollen Möglichkeiten des gezielten Einwirkens auf bestehende Verhältnisse erkundet werden: Warum ist es bisher nicht gelungen, die Kinderarmutsquote zu reduzieren?

Im ersten Schritt werden aktuelle Debatten zum Thema Kinderarmut diskutiert. Im zweiten Schritt geht es um sozialstrukturelle Aspekte. Zunächst werden die Dimensionen, dann die Determinanten hoher Kinderarmut erläutert. Schließlich werden die individuellen und sozialen Folgen anhaltend hoher Kinderarmut beschrieben. Das Fazit rückt wiederum sozialpolitische Debatten zur Bekämpfung hoher Kinderarmut in den Fokus.

Debatten über Kinderarmut

Innerhalb der Armutsforschung ist Kinderarmut ein prominenter Fall. Kindern gilt als schutz- und fürsorgebedürftigen Trägerinnen und Trägern der Zukunft unserer Gesell-

schaft besondere Aufmerksamkeit. Wer Kinderarmut als Skandal bezeichnet, stößt zumeist auf offene Ohren. Als unschuldige und vulnerable Opfer der Erwachsenenwelt gelten sie im klassischen Diskurs der Schutzkindheit als „würdige Arme“. Wer Kinderarmut skandalisiert, kann zudem auf den seit 1989 durch die UN-Konvention über die Rechte des Kindes völkerrechtlich verbrieften Diskurs der Kinderrechte aufbauen.

Im Politischen ist Kinderarmut mit einem Dauerappell zur Transformation sozialpolitischer Regulierung verbunden. In ihrer Problematisierung sind sich alle einig, niemand ist mit dem *Status quo* zufrieden. Doch in der Benennung des Problems gibt es große Uneinigkeit. Kindheit wird gegenwärtig als eigenständiger Lebensabschnitt betrachtet, der sich durch eigene Rechte und Pflichten auszeichnet. Kinder werden als soziale Gruppe verstanden, innerhalb derer das Kind als selbstständiges und individuelles Subjekt betrachtet wird. Die soziale Handlungsfähigkeit von Kindern wird in ihrer sozialen Bedingtheit analysiert: Sie ist nicht Voraussetzung, sondern Ergebnis sozialer Beziehungen. Dabei unterliegen unsere Kindheitsvorstellungen einem steten Wandel. Aktuell zeigt sich ein Trend zur emotionalen Höchstbewertung und fürsorglichen Belagerung des Kindes. Dieser geht mit effizienteren Kontrollmöglichkeiten einher (März 2017): Kinder werden in speziell für sie geschaffenen Institutionen (bspw. Kindertagesstätte, Schule, Hort) mit der Macht der milden Mittel geformt und ausgebildet. In diesem Zusammenhang wird Kinderarmut vielfach mit der Idee verknüpft, Heranwachsenden eine bessere Zukunft zu eröffnen.

Sobald aber diese Zukunft zur Gegenwart wird und aus armen Kindern arme Erwachsene werden, schwenken die Debatten ins Normative: Eltern wird ihre Armutsbetroffenheit als individuelles Versagen vorgeworfen (El-Mafaalani 2023: 10). In den letzten Dekaden waren vor allem Deutungsangebote diskursmächtig, die individuelle Selbstverantwortung in den Vordergrund rücken. Sozialpolitisch setzten sich Stimmen durch, die einen nachhaltigen Prozess der Kommodifizierung und Moralisierung in Gang setzten. Einerseits wurde wohlfahrtsstaatliche Verantwortung zurückgewiesen, andererseits wurden individuelle Gemeinwohlbeiträge eingefordert. Infolgedessen sind Familienernährer so-



Der Zugang zu einer gerechten Schul- und Ausbildung wird auch dadurch bedingt, wie armutsgefährdet Kinder in Deutschland aufwachsen.
©: Adobe Stock | WavebreakMediaMicro

wohl erhöhten Marktrisiken als auch verstärkten moralischen Be- und Verurteilungen ausgesetzt (vgl. Lessenich 2008).

Verschiedene Kinderarmutsvorstellungen unterscheiden sich in der Gewichtung individuellen und strukturellen Versagens bei der Produktion von Wohlfahrt, im Blick auf Kindheitsverletzungen und Regulierungsbedarfe sowie in der Frage, ob ein Vorgehen gegen Kinderarmut an die kapitalistische Produktionslogik angelehnt werden oder vor ihr schützen sollte. Hinter einer Vielzahl an Definitionen stehen unterschiedliche Weltanschauungen, Interessen und Lösungsansätze (Hübenthal 2018: 115): Wer in der Problem-analyse den Maßstab der *Erziehungsarmut* anlegt, landet bei der Diagnose einer verwahten Kindheit in tugend-losen „Unterschichtsfamilien“. Armutsbetroffene Eltern gelten als verantwortungslose Eltern, die normativen Standards guter Elternschaft nicht gerecht werden. Im prominenten Konstrukt der *Bildungsarmut* steht die Schulerfolgsbenachteiligung der Kinder sogenannter bildungsferner Eltern im Fokus. Im Fokus auf *Rechtearmut* findet der Ausschluss der Kinder von Möglichkeiten zur Teilhabe an einer soziokulturell anschlussfähigen Kindheit Betonung. Schließlich liegt der Fokus beim Thema *Geldarmut* auf der Einkommens- und Vermögensarmut von Familien mit unzureichender Marktpersormanz.

Den prominentesten Beitrag zur Lösung des Kinderarmuts-problems liefert die *Child-Centred Social Investment Strategy* des dänischen Politikwissenschaftlers und Soziologen Gøsta Esping-Andersen. Sie sieht vor, Bildungsarmut im Sinne eines Mangels an arbeitsmarktrelevantem Human-kapital durch den Ausbau qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung und frühe, umfangreiche und elternunabhängige Kinderförderung abzubauen. Eltern sollen sowohl durch eine Ausweitung ihrer Arbeitsmarkteinbindung als auch

durch den Ausbau von Sozialtransfers zur Investition in das Humankapital ihrer Kinder befähigt werden. Der Sozialin-vestitionsdiskurs hat familienpolitische Reformen angesto-ßen und zur Bedeutungsaufwertung von Kindern und Kind-heit geführt. Kritik entzündet sich dagegen an der einseitigen Betrachtung von Kindern als Kapitalinvestition. Ihre gegenwärtigen sozialen Rechte und Beiträge bleiben so weitgehend ausgeblendet. Ein sozialinvestiv verankertes Vorgehen gegen Kinderarmut birgt zudem die Gefahr, Kinderarmut zu sehr profit- sowie bildungs- und entwicklungs-orientiert anzugehen (Hübenthal 2018).

Strukturen von Kinderarmut

Als arm gelten einerseits Kinder, deren Familien auf *Grund-sicherungsleistungen* (Bürgergeld) angewiesen sind. Armut bezeichnet in diesem Sinn eine besondere soziale Wechsel-wirkung, die sich aus dem Unterstützungsbedarf ergibt. Sie stellt zwar insofern eine inkludierende Statuszuweisung dar, als mit der Anerkennung von Fürsorge eine Einbindung in die Solidargemeinschaft erfolgt. Die hiermit verbundene Ka-tegorisierung zu „Bedürftigen“ ist aber mit einer sozialen Randstellung verbunden. Als arm wird betrachtet, wem es ohne gesellschaftliche Unterstützung nicht möglich ist, so an der Gesellschaft teilzuhaben, wie dies für eine gesicherte und anerkannte Zugehörigkeit als erforderlich angesehen wird (Fehr i. E.).

Andererseits wird von Armut gesprochen, wenn ein *Mangel an Ressourcen* das Wohlergehen von Kindern beeinträch-tigt. Grundsätzlich wird zwischen absoluter und relativer Armut unterschieden. Absolute Armut kennzeichnet die Un-terschreitung des physischen Existenzminimums. Von ihr wird gesprochen, wenn Kinder aufgrund einer fehlenden oder mangelnden materiellen Versorgung mit notwendigen

Gütern (Nahrung, Wasser, Kleidung, Wohnen) nicht in der Lage sind, ihr Überleben sicherzustellen. Zur Messung von Geldarmut dient vor allem das Konzept der relativen Einkommensarmut, nach dem Personen als arm gelten, wenn sie in einem Haushalt mit einem bedarfsgewichteten Einkommen von weniger als 60 Prozent des gesellschaftlichen Medianeinkommens leben. Es wird angenommen, Personen, deren Einkommen unterhalb dieser Armutsschwelle liegt, seien nicht in der Lage, ein als Minimum betrachtetes akzeptables Wohlfahrtsniveau zu realisieren. Relative Einkommensarmut ist das (insbesondere im Globalen Norden) am weitesten verbreitete Messkonzept von Armut. Denn ein Mangel an Geld ist, anders als in vielen Studien zu lesen ist, das grundlegende Problem armutsbetroffener Familien in kapitalistischen Gesellschaften (Fehr i. E.).

Lebensstandardansätze setzen direkt bei der materiellen Lebenssituation und Versorgungslage mit Gütern an. Wer nicht in der Lage ist, einen allgemein akzeptierten Lebensstandard zu erreichen, wird als arm eingestuft. Basierend auf dem Phänomen relativer Deprivation wird untersucht, ob materielle Unterversorgung mit Einschränkungen sozialer Teilhabe einhergeht. In *Lebenslagenansätzen* wird Armut darüber hinaus multidimensional in ihren Wechselwirkungen gefasst. In die Armutskonzeption werden beispielsweise Bildung, Gesundheit, soziale Netzwerke, Erwerbsbeteiligung, Wohnung und Wohnsituation einbezogen (Chassé 2022). Seit einiger Zeit erfahren zudem Armutskonzepte erhöhte Aufmerksamkeit, die individuelle *Verwirklichungschancen* in den Fokus rücken. Demnach bemisst sich ein „gutes Leben“ an individuellen Möglichkeiten zur selbstbestimmten Lebensführung. Als arm gelten Menschen, die keine oder wenige Wahlfreiheiten und somit geringe Handlungsspielräume besitzen.

Darüber stellt die *Dimension der Zeit* einen zentralen Faktor der Herausbildung von Armut dar. Je länger Armut andauert und je häufiger sie eintritt, desto stärker manifestie-

ren sich Bedürftigkeit und Mangel im Leben Armutsbetroffener und desto stärker verringern sich ihre Teilhabe- und Verwirklichungschancen (Fehr 2017). Negative Folgen von Armut konzentrieren sich vor allem unter Personen, die dauerhaft in Armut verbleiben. Mangellagen können mithilfe aufgebaute ökonomischer, kultureller und sozialer Ressourcen kurzfristig kompensiert werden. Mit der Zeit verbrauchen sich diese Rücklagen aber. Fortwährende Armut kann sich sodann in Selbstbildern und Interaktionen, biografischen Zeithorizonten, Lebensstandards, Lebenslagen, Lebensläufen und Familiengeschichten sowie in Nachbarschaften und Stadtteilen festsetzen (Groh-Samberg 2014).

Determinanten von Kinderarmut

Die Verfestigung von Kinderarmut ist *kein* internationaler Trend. Als Ursache für soziale Schließungsprozesse in Deutschland wird vor allem die zunehmende Polarisierung der Lohnverteilung problematisiert, die aus Wandlungsprozessen des Arbeitsmarktes erwächst. Armut und Arbeitslosigkeit haben sich seit den „Hartz“-Reformen entkoppelt. Insbesondere Arbeitsmarkteinsteigende mit geringer Arbeitsmarkterfahrung oder prekären Erwerbsbiografien sind von Niedriglöhnen betroffen (Brülle/Gangl 2023).

Familienpolitische Reformen haben zwar die intendierte Ablösung des Alleinverdienenden- durch ein Doppelverdienenden-Modell forciert, das zur Mobilisierung weiblicher Arbeitskräfte und zu einer stärker institutionalisierten Kindheit geführt hat (Ostner 2010). Dennoch gelingt weder eine armutssichernde Erwerbsintegration der Familienernährerinnen noch ihre umfängliche Absicherung gegen Armutsrisiken (UNICEF 2023). Familien, die nicht voll in den Arbeitsmarkt integriert sind oder dort eine schwache Position einnehmen, gelten infolgedessen als Armutsrisikogruppen:

- Eine *Erwerbsarbeitskraft* reicht nicht aus: Das Armutsrisiko ist für Alleinerziehende, Familien mit vielen Kindern und Familien, die Teilzeitarbeitsangeboten mit Nichterwerb-



Seit 1995 versorgt der Verein Die Arche in Berlin-Hellersdorf Kinder aus verarmten oder armutsgefährdeten Familien mit Mittagessen und Aufenthaltsmöglichkeiten.

© picture alliance/epd-bild | Christian Ditsch

stätigkeit kombinieren, am höchsten. Hingegen kommen Familien, die mehr als eine Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt positionieren, selten mit Armut in Berührung. Am besten sind Familien gegen Armut abgesichert, in denen zwei Familienernährer in Vollzeit erwerbstätig sind. Zwischen beiden Polen erweist sich zudem die Erwerbstätigkeit männlicher Familienernährer als ausschlaggebender, um Armut zu vermeiden bzw. Armutsphasen schnell und nachhaltig zu überwinden (Fehr 2017).

■ Die *Erwerbsposition* Familienernährer ist besonders ausschlaggebend, wenn es um die Vermeidung von Armut geht. Angehörige höherer Dienstleistungsklassen und Selbstständige sind im Vergleich zu einfachen Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern viel niedrigeren Armutsrisiken ausgesetzt und überwinden Armutslagen deutlich schneller. Empirische Befunde verweisen einerseits auf prekäre Beschäftigungsbedingungen, die sich in instabilen Erwerbsverläufen, niedrigen Löhnen und belastenden Arbeitsbedingungen manifestieren. Andererseits zeigt sich eine ungünstige Anreizsituation an der Schnittstelle von Grundsicherungs- und Erwerbssystem: Wenn sich Arbeit nicht lohnt und das Arbeitsleid hoch ist, fallen Opportunitätskosten der Familienarbeit gering aus. Insbesondere für Frauen eröffnen sich unter diesen Umständen keine Perspektiven auf eine Überwindung familialer Armut (Ebd.).

■ *Migration* stellt das prägnanteste Armutsrisiko in Deutschland dar. Der Sozialwissenschaftler Eric Seils und die Sozialwissenschaftlerin Jutta Höhne (2017) zeigen, dass steigende Kinderarmutsquoten vor allem auf nach Deutschland geflüchtete Minderjährige zurückzuführen sind, während die Quote bei Ansässigen in etwa gleichgeblieben ist. Darüber hinaus ist die Armutsgefährdungsquote bei Eingewanderten und ihren Nachkommen mehr als doppelt so hoch wie bei Ansässigen (Der Paritätische 2024). Armutsrisiken werden durch mangelnde oder nicht anerkannte Bildung, fehlende Institutionenkenntnisse, inter- und intraethnische Netzwerke und Sozialkapital, Rückwanderungsabsichten und Fertilitätsunterschiede verstärkt. Hohe Bildung und Erwerbstätigkeit schützen rassistisch markierte nicht gleichermaßen wie einheimisch gelesene Familien vor Armutsgefährdung (Salikutluk/Podkowik 2024). Stattdessen ist ihre Situation vielfach auf Diskriminierung zurückzuführen. Aspekte der Migrationsgesetzgebung und hieraus resultierende Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt, eine marginale Arbeitsmarktintegration und sozialräumliche Benachteiligungen führen zur erhöhten Armutsbetroffenheit (Zölch/Böhnke 2020; vgl. dazu auch den Beitrag von Peter Birke in dieser Ausgabe).

Folgen von Kinderarmut: Was es heißt, in Kinderarmut zu leben

Armut ist eine besonders folgenreiche sozialstrukturelle Benachteiligung, die sich multidimensional auf die Lebenslage betroffener Familien auswirkt. Arme Kinder sind in fast allen Bereichen ihres Kinderlebens materiell, gesundheitlich, sozial und kulturell eingeschränkt und benachteiligt (Chassé 2022). Im Alltag *mangelt* es an allem: Geld, Besitz, Fürsorge, Aufmerksamkeit, Anerkennung, Zeit, Entwicklungsimpulsen, Impulsen der Freizeitgestaltung und Perspektiven. Ihr Leben ist durch Sorgen, Verzicht, Entbehrungen und Einschränkungen geprägt. Armutsbetroffene Familien leben in maroden und schlecht ausgestatteten Wohnungen, sind mit Umweltbelastungen, unsicheren Nachbarschaften, fehlender Infrastruktur und schlechten

Erreichbarkeiten konfrontiert. Rückzugs-, Erfahrungs-, Entfaltungs-, Teilhabe- und Gestaltungsmöglichkeiten sind ihnen sowohl sozialräumlich als auch lebensweltlich verstellt. Sie haben dadurch weniger Möglichkeiten zur sozialen und kulturellen Teilhabe und müssen sich in ihrer Freizeit auf kostenfreie Angebote im sozialen Nahraum beschränken (Tophoven 2023). Zusätzlich erschwert *Segregation*, also die Konzentration armuterfahrener sozialer Gruppen in Stadt, Schule und Kita, den Zugang zu entwicklungsförderlichen Lebenswelten und Anregungen. Die Entstehung sozialgruppenübergreifender neuer Bewältigungsmilieus wird durch soziale Schließungsprozesse blockiert (Knüttel/Kersting 2020).

Darüber hinaus leiden armuterfahrene Familien unter *Diskriminierung*. In Politik und Medien geführte Debatten wie im Alltag an sie herangetragene Vorurteile finden Eingang in ihre Selbstbeschreibungen und Wirklichkeitskonstruktionen. Eltern und Kinder fühlen sich aufgrund ihres sozialen Status stigmatisiert und leiden an Gefühlen der Schande. Scham ist eines der häufigsten Gefühle in unteren Schichten. Da armen Eltern und Kindern permanent der Verlust ihres „sozialen Gesichts“ droht, ziehen sie sich aus dem sozialen Leben zurück. Durch ihre Distanzierung werden Beziehungen zur Disposition gestellt, Möglichkeiten der Partizipation versperrt und Wege in die Marginalisierung bereitet (Schoneville 2013). Im Leben migrantisierter Heranwachsender verschränken sich Klassismus- und Rassismuserfahrungen. Schwierige Integrationsverläufe prägen die familiäre Beziehungsdynamik und die Bedingungen, unter denen die nachfolgende Generation aufwächst (Zölch/Böhnke 2020).

Armutsinduzierte Belastung und Beschämung vermehrt die Erfahrung von *Stress*, der sich in Situationen wiederholt, andauernder, kumulativer psychosozialer Überlastung verfestigt (Breitenbach et al. 2023: 8). Zwar gelingt es armuterfahrenen Familienmitgliedern, sich *resilient* zu zeigen, also mit widrigen Lebensumständen und diskriminierenden Zuschreibungen besser zurechtzukommen, als normalerweise unter diesen Bedingungen zu erwarten wäre (Promberger et al. 2015). Doch verfügen Eltern und Kinder vielfach nicht über die notwendigen sozialen und personalen Ressourcen, um sich durch stressverarbeitende Verhaltensweisen (*Coping*-Strategien) vor psychosozialen Verletzungen zu schützen. Persönlichkeitsmerkmale wie Optimismus, Selbstwertgefühl und Problemlösungskompetenz werden in Konfrontation mit andauernden Belastungen unterwandert. Soziale Netzwerke armutsbetroffener Familien sind klein und ressourcenschwach (Knabe 2022), ihre familialen Beziehungen häufig fragil und konfliktbeladen (Chassé 2022). Armut hängt infolgedessen eng mit einem geringen subjektiven Wohlbefinden zusammen. Armutsbetroffene sind häufiger als andere Gesellschaftsmitglieder unzufrieden, traurig und ängstlich (Böhnke/Esche 2018), leiden häufiger an einem erhöhten Angstlevel, depressiver Symptomatik und chronischem Stress, sind häufiger von Krankheiten und Beschwerden betroffen und sterben früher als Nicht-Armutsbetroffene (Lampert 2018).

Die Konfrontation mit all dem beschränkt die sozioemotionale, kognitive und intellektuelle Entwicklung von Kindern und Jugendlichen. Armuterfahrene Kinder erleben in ihrem sozialen Umfeld einen *Mikrokosmos des gesellschaftlichen Möglichen*. Ihre Eltern denken und handeln aufgrund ihrer Lebensumstände systematisch anders, als es Eltern im Wohlstand tun. Erziehungs- und Beziehungspraktiken sind rational an die gegebenen Umstände angepasst. Kinder orientieren sich in ihren Situationsdeutungen und -be-



Armut betrifft Kindheit auf vielen verschiedenen Ebenen: Im Alltag sind wenig Möglichkeiten zur Teilhabe und Selbstentfaltung gegeben, was auch weitere Schritte in der Entwicklung behindert.

© picture-alliance/dpa | Christian Hager

wältigung an ihren Eltern. In Konfrontation mit Armut erwerben sie spezifische Kompetenzen und Befähigungen, die ihnen die Integration in ihre lebensweltlichen Milieustrukturen gewährleisten. Sie entwickeln Denk- und Handlungsmuster der *Kurzfristigkeit*, *Nutzenorientierung*, *Funktionalität* und *Risikovermeidung*, die intuitive Handlungsfähigkeit in armutsgeprägten sozialen Kontexten gewährleisten (El-Mafaalani 2023: 134). Sie erlernen Techniken des Überlebens unter schwierigen Lebensbedingungen, nicht aber Kulturtechniken, die ihnen eine würdige Lebensführung und einen erfolgreichen Bildungsverlauf ermöglichen (Rahn/Chassé 2020).

Schule ist tendenziell der einzige Lernort armuterfahrener Kinder. Sie ist aber zugleich ein Ort struktureller Benachteiligung. „Um selbst nicht arm zu bleiben, ist das Bildungssystem ihre einzige Chance. Das Bildungssystem macht aber eher den Anschein, als würde das niemanden interessieren“ (El-Mafaalani 2023: 17). Die enorme Distanz zwischen schulischer und außerschulischer Lebenswelt erzeugt Unsicherheit, Unwohlsein und Vermeidungshandeln. Armutserfahrene Kinder können ihre eigenen Erfahrungen selten auf das schulische Lernen übertragen und ihre schulischen Erfahrungen seltener zu Hause teilen. Viele implizite Regeln der Schule sind in ihren Familien nicht bekannt. Zugleich wird aber die Mitarbeit der Eltern in der Schule vorausgesetzt. Lehrkräfte sind mit einer enormen habituellen Distanz zu armuterfahrenen Schülerinnen und Schülern konfrontiert, die bisweilen in verzerrte Einschätzungen ihrer Potenziale und Leistungen fließt. Begabungen werden durch den Mantel der Armut verdeckt (Ebd.: 162). Eine strengere Bewertung von Lehrkräften führt dazu, dass ohnehin benachteiligte Kinder durch Notengebung und Schulformempfehlungen nochmals benachteiligt werden (Ebd.: 74). Im gegliederten Schulsystem sind am frühen Übergang von der Grundschule in weiterführende Schulen soziale Filter implementiert, die Schülerinnen und Schüler in homogene

Lernumfelder lenken. Der Selektionsgrad des deutschen Bildungssystems ist international einzigartig (Ebd.: 175). Die schlechteren Startchancen armutsbetroffener Kinder werden dadurch in der Schule nicht kompensiert, sondern reproduziert oder gar verstärkt. Denn unterschiedliche Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen werden unter den gegebenen institutionellen Bedingungen nicht moderiert, sondern recht unmittelbar in Klassifikationen und Hierarchisierungen übersetzt (Chassé/Rahn 2020).

Die Bildungsforschung attestiert dem deutschen Bildungssystem einen im Vergleich zu anderen Ländern besonders engen Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungschancen, der sich durch alle Lebens- und Bildungsphasen zieht (El-Mafaalani 2023: 68). Am untersten Rand der sozialen Strata ist dieser Zusammenhang besonders eng: Anders als wohlhabendere Kinder besuchen armuterfahrene Kinder seltener eine Kindertagesstätte, erbringen schlechtere Schulleistungen, haben geringere Bildungsaspirationen, werden seltener für ein Gymnasium empfohlen, wählen weniger anspruchsvolle Bildungswege und erzielen niedrigere Bildungsabschlüsse. Zudem zeigen sich hohe Rückstellungs-, Schulversager- und Absentismus-Raten, Schulabbrüche und nicht erreichte Abschlüsse. Sowohl im Hochschulzugang und Studium als auch im Arbeitsmarktzugang und auf der beruflichen Karriereleiter sind Armutsbetroffene benachteiligt.

Institutionelle und räumliche Strukturen beeinflussen somit maßgeblich individuelle Handlungsspielräume, darunter auch das Ausmaß an Partizipationsmöglichkeiten und -befähigungen. Es besteht ein erhöhtes Risiko, armuterfahrene Kinder und ihre Eltern für Prozesse der gesellschaftlichen Partizipation zu verlieren. Studien belegen, dass bei Kindern, die in Armut aufwachsen, im Erwachsenenalter kaum ein Engagement im gesellschaftlichen Bereich besteht (Butterwegge 2018; Volf et al. 2019).

Zusammenfassend stellt Kinderarmut in Deutschland keine breit geteilte Erfahrung dar, sondern konzentriert sich auf gesellschaftliche Teilgruppen. Strukturelle Risiken verweisen Familien in Armut und lassen sie nicht mehr aus ihr herausfinden (Fehr 2017). Diejenigen, die Armut erleben, bleiben entweder langfristig arm oder müssen mit neuen Armutsepisoden rechnen. Übergänge aus Armut in gesicherte Einkommenslagen sind eher selten (Tophoven et al. 2017). Andererseits bleiben etwa zwei Drittel aller Kinder von Armut verschont und müssen sie auch nicht fürchten. Sie leben vielfach in segregierten Nachbarschaften, wo sie in lebensweltlich abgeschirmten Bildungsinstitutionen sozialisiert werden. Sie gehen distinktierten Aktivitäten nach, zu denen arme Familien keinen Zugang finden (Fehr 2012). In ihrer Alltagskultur spielen die Lebenspraktiken armer Kinder kaum eine Rolle. Dieser Befund kann insofern als problematisch erachtet werden, dass eine soziale Spaltung in benachteiligte und privilegierte Heranwachsende das gegenseitige Verständnis und damit den sozialen Zusammenhalt gefährden kann.

Fazit

Die individuellen und gesellschaftlichen Folgen des Aufwachsens in Armut sind umfassend erforscht. Angesichts profunder Wissensbestände, aber anhaltend hoher Kinderarmutsquoten besteht weniger ein Erkenntnis- denn ein Lösungsdefizit. Aus diesem Grund setzt sich die Armutsforschung zunehmend mit dem Transfer ihrer Erkenntnisse in die soziale und politische Praxis auseinander (DIFIS 2024).

Kinderarmut kann mit Blick auf ihre *Dimensionen* bekämpft werden. Damit materielle Deprivation von Kindern wirksamer bekämpft werden kann, sollten alle Familien das Recht auf ein Existenzminimum haben, das ihren tatsächlichen Bedarf deckt. Dies erfordert den Ausbau bestehender sozialer Leistung. Die Forderung nach einem arbeitsmarkun-

abhängigen Grundeinkommen (für Kinder) ist hier mehrfach anschlussfähig. Einerseits würde sie zu einer Lockerung des strengen Zusammenhangs zwischen dem Erwerbsgrad und der Erwerbsposition von Familienernährenden beitragen. Eltern gewännen Freiräume, um sich zu qualifizieren und nach guten Erwerbsoptionen zu suchen. Andererseits würden Zugangshürden (in Form von Institutionenmisstrauen, Kommunikationsproblemen, Mobilitätsbarrieren, Wissenslücken und Beschämungsprozessen) zu sozialstaatlichen Transfers abgebaut. Seit vielen Jahren besteht die Forderung nach einer Abkehr vom gegenwärtigen Leistungssystem weg von unübersichtlichen Einzelmaßnahmen hin zu einer gebündelten und stigmatisierungsfreien Kindergrundsicherung. Das Bündnis Kindergrundsicherung (2024) fordert eine Abkehr vom aktuellen System vieler intransparenter Einzelmaßnahmen hin zu einer pauschalen, gebündelten und transparenten Kindergrundsicherung. Alle Kinder sollen demnach aus öffentlichen Mitteln den Betrag erhalten, den sie für ihre Entwicklung benötigen und den das Bundesverfassungsgericht als Existenzminimum festgestellt hat. Pläne der Ampelkoalition zu einer umfangreichen Sozialreform stoßen allerdings auf politische, bürokratische und finanzielle Hürden (Dunkel 2024).

Kinderarmut kann *ursächlich* mit Blick auf ihre *Determinanten* bekämpft werden: Im Fokus steht dabei die Erwerbsintegration beider Eltern, denn ihre Einkommen ist die wichtigste Ressource gegen Armut. Sie kann einerseits über bessere Erwerbsbedingungen erreicht werden, die auch schwach am Arbeitsmarkt platzierten Eltern ein auskömmliches Einkommen ermöglichen. Dieses Ziel kann über Reformen der Arbeitsmarktregulierung erreicht werden. Arbeitsverhältnisse müssten zudem familienfreundlicher ausgestaltet sein, insbesondere um die Erwerbsintegration von Alleinerziehenden und Familienernährenden mit vielen Kindern zu ermöglichen. Schließlich müsste Zugewanderten der Zugang zu Arbeitsmarktsegmenten erleichtert werden, die ihnen bisher aufgrund der Nichtanerkennung von



Kitas sind ein wichtiger Baustein in der Überwindung von prekären Lebenslagen: Sie ermöglichen Eltern, berufstätig zu sein, sie dienen aber auch der Frühförderung und stärken so Kinder in armutsgefährdeten Haushalten.

© picture alliance/dpa | Bernd Thissen

Bildungstiteln und Beschränkungen des Aufenthaltsrechts verschlossen sind. Andererseits bedarf es weiterer Investitionen in eine elternsensible Betreuungsinfrastruktur in Form von Krippen, Kindertagesstätten und Ganztagsbetreuung an Schulen. Die Angebote müssen qualitativ hochwertig sein, sodass Eltern kein schlechtes Gewissen gegenüber ihren Kindern haben müssen, diese in Betreuungseinrichtungen abzugeben. Sie müssen zudem zuverlässig sein, sodass Eltern kein schlechtes Gewissen gegenüber Arbeitgebenden haben müssen, weil sie zur Kompensation von Betreuungsengpässen flexibel in die Kinderbetreuung einspringen müssen. Schließlich müssen sie autark sein, sodass Eltern keine systemtragenden Aufgaben innerhalb der betreuenden Organisation übertragen werden.

Die *Folgen* von Kinderarmut können in diesem Kontext durch sozialstaatliche *Präventionsarbeit* und gezielte Beratungs- und Förderangebote bekämpft werden. Ein Fokus liegt gegenwärtig auf der Ausgestaltung von Konzepten integrierter Armutspräventionen, bspw. kommunaler Präventionsketten, die verstreute Unterstützungsangebote bündeln und relevante Akteurinnen und Akteure vernetzen (Holz 2020). Die Gewichtung liegt hier auf Investitionen in eine langfristige, umfassende und tragfähige Infrastruktur zur Unterstützung, Förderung, Begleitung und zum Schutz armutsbetroffener Familien. Zudem wird eine bessere sozialräumliche Gestaltung benachteiligter Quartiere gefordert, in denen anregende aber kostenfreie Erfahrungs-, Erlebnis- und Begegnungsräume geschaffen werden müssen (Baum 2020). Armutserfahrene Familien sind darüber hinaus auf eine gute, vernetzte und niedrigschwellige Beratungsinfrastruktur angewiesen, die institutionelles Wissen bereitstellt und Kontakte vermittelt. Vor allem aber müssen benachteiligte Kinder umfangreicher und gezielter in ihren

Entwicklungsmöglichkeiten gefördert werden. Um Bildungsbenachteiligungen entgegenzuwirken und Potenziale aufzudecken, müssen die lebensweltlichen Erfahrungen und Prägungen armutsgefährdeter Kinder stärker berücksichtigt werden. Gerade Regelinstitutionen wie die Grundschule, wo alle Kinder erreicht werden können, sind im Vergleich zu anderen Schulformen wie auch im Vergleich zu anderen Ländern strukturell unterfinanziert (El-Mafaalani 2023: 173).

In *Debatten* um Kinderarmut sollten die Perspektiven Armutsbetroffener stärker Berücksichtigung finden. Dabei spielen die Sozialen Medien mit dem wirkmächtigen Hashtag *#IchBinArmutsbetroffen*, aber ebenso Funk, TV und Printmedien eine wachsende Rolle. Zunehmend gewinnen wissenschaftliche und politische Formate an Fahrt, die armutsbetroffene Eltern an der Entwicklung von Strategien gegen Armut beteiligen. Dabei sollen nachhaltige Strukturen der Partizipation von Menschen mit Armutserfahrung bei der Armutsbekämpfung entwickelt werden, die darüber hinaus die Perspektiven von Kindern integrieren.

KURZVITA

Dr. Sonja Fehr

lehrt im Fachgebiet Soziologie an der Universität Kassel. Sie hat in Leipzig und Nantes Soziologie studiert und in Kassel zur Zeitlichkeit familiärer Armut promoviert. Ihre aktuellen Projekte drehen sich um intersektionale und partizipative Armutsforschung.

LITERATUR

- Baum, Detlev (2020): Lokale Strategien und Handlungsoptionen im Umgang mit Kinderarmut – eine sozialräumliche Perspektive. In: Peter Rahn/Karl August Chassé (Hrsg.): *Handbuch Kinderarmut*. Opladen/Toronto, S. 311–320.
- Bertelsmann Stiftung (2020): *Kinderarmut in Deutschland*. Gütersloh.
- Böhnke, Petra/Esche, Frederike (2018): Armut und subjektives Wohlbefinden. In: Petra Böhnke/Jörg Dittmann/Jan Goebel (Hrsg.): *Handbuch Armut. Ursachen, Trends, Maßnahmen*. Opladen/Toronto, S. 235–246.
- Breitenbach, Michael/Kapferer, Elisabeth/Sedmak, Clemens (2023): Stress und Armut. Eine interdisziplinäre Untersuchung von Stress in Zellen, Individuen und Gesellschaft. Cham.
- Brülle, Jan/Gangl, Markus (2023): Verfestigung von Armut und die zunehmende Bedeutung von Pfadabhängigkeiten im Lebenslauf. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 75, Heft 1/2023, S. 1–35.
- Bündnis Kindergrundsicherung (2024): *Kinder brauchen mehr! Unser Vorschlag für eine Kindergrundsicherung*. Berlin: Deutscher Kinderschutzbund. URL: https://kinderarmut-hat-folgen.de/wp-content/uploads/2023/04/Konzept-KGS_01_24.pdf [28.08.2024].
- Butterwegge, Christoph (2018): Bildung – ein probates Mittel zur Bekämpfung von (Kinder-)Armut in Deutschland? Was getan werden muss, damit sich die Kluft zwischen Arm und Reich wieder schließt. In: Gudrun Quenzel/Klaus Hurrelmann (Hrsg.): *Handbuch Bildungsarmut*. Wiesbaden, S. 743–766.
- Chassé, Karl August/Rahn, Peter (2020): *Kinderarmut, Milieu und Bildung*. In: Dies. (Hrsg.): *Handbuch Kinderarmut*. Opladen/Toronto, S. 134–142.
- Chassé, Karl August (2022): *Kinderarmut*. In: Kai Marquardsen (Hrsg.): *Armutsforschung. Handbuch für Wissenschaft und Praxis*. Baden-Baden, S. 257–268.
- Der Paritätische (2024): *Armut in der Inflation. Paritätischer Armutsbericht 2024*. Berlin.
- DIFIS (2024): *Armutsforschung*. URL: <https://difis.org/vernetzen/issue-networks/issue-network-armutsforschung> [19.07.2024].
- Dunkel, Gabriele (2024): Anfang oder Ende der Reform? Wies mit der Kindergrundsicherung weitergeht. URL: <https://www.tagesschau.de/inland/innenpolitik/kindergrundsicherung-152.html> [28.08.2024].
- El-Mafaalani, Aladin (2023): *Mythos Bildung. Die ungerechte Gesellschaft, ihr Bildungssystem und seine Zukunft*. Köln.
- Fehr, Sonja (2012): Ohne Moos nichts los? Zugang junger Menschen zu Freizeitaktivitäten. In: *Sozialer Fortschritt* 61, Heft 11–12/2012, S. 297–306.
- Fehr, Sonja (2017): *Familien in der Falle? Dynamik familiärer Armut in der individualisierten Erwerbsgesellschaft*. Weinheim.
- Fehr, Sonja (i. E.): *Armut. Debatten um die zeitliche und soziale Entgrenzung von Armut*. In: Martina Althoff/Mechthild Bereswill/Anke Neuber (Hrsg.): *Handbuch Soziale Probleme*. Berlin [im Erscheinen].
- Groh-Samberg, Olaf (2014): *No Way Out. Dimensionen und Trends der Verfestigung der Armut in Deutschland*. *Sozialer Fortschritt* 63, Heft 12/2014, S. 307–315.

- Holz, Gerda (2020): Präventionsketten – kind-/jugendbezogene Armutsprävention. In: Peter Rahn/Karl August Chassé (Hrsg.): Handbuch Kinderarmut. Opladen/Toronto, S. 302–310.
- Hübenthal, Maksim (2018): Armut in der Kindheit. In: Petra Böhnke/Jörg Dittmann/Jan Goebel (Hrsg.): Handbuch Armut. Ursachen, Trends, Maßnahmen. Opladen, Toronto, S. 107–119.
- Knabe, André (2022): Soziale Armut. Wahrnehmung und Bewältigung von Armut in sozialen Netzwerken. Wiesbaden.
- Knüttel, Katharina/Kersting, Volker (2020): Segregierte Quartiere und Kinderarmut. In: Peter Rahn/Karl August Chassé (Hrsg.): Handbuch Kinderarmut. Opladen/Toronto, S. 114–123.
- Lampert, Thomas (2018): Armut, soziale Ungleichheit und Gesundheit. In: Petra Böhnke/Jörg Dittmann/Jan Goebel (Hrsg.): Handbuch Armut. Ursachen, Trends, Maßnahmen. Opladen/Toronto, S. 225–234.
- Lessenich, Stephan (2008): Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus. Bielefeld.
- März, Daniel (2017): Kinderarmut in Deutschland und die Gründe für ihre Unsichtbarkeit. Weinheim.
- Ostner, Ilona (2010): Farewell to the Family as We Know It: Family Policy Change in Germany. In: German Policy Studies 6, Heft 1/2010, S. 211–244.
- Promberger, Markus/Meier, Lars/Sowa, Frank/Boost, Marie (2015): Chancen des Resilienzbegriffs für eine soziologische Armutsforschung. In: Martin Endreß/Andrea Maurer (Hrsg.): Resilienz im Sozialen. Theoretische und empirische Analysen. Wiesbaden, S. 265–294.
- Rahn, Peter/Karl August Chassé (2020): Kinderarmut – Einleitende Überlegungen zu diesem Buch. In: Dies. (Hrsg.): Handbuch Kinderarmut. Opladen/Toronto, S. 9–27.
- Salikutluk, Zerrin/Podkowik, Klara (2024): Grenzen der Gleichheit: Rassismus und Armutsgefährdung. Kurzbericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors. Berlin
- Schoneville, Holger (2013): Armut und Ausgrenzung als Beschämung und Missachtung. Soziale Passagen 5, Heft 1/2013, S. 7–35.
- Seils, Eric/Höhne, Jutta (2017): Armut und Einwanderung. Armutsrisiken nach Migrationsstatus und Alter – Eine Kurzauswertung aktueller Debatten auf Basis des Mikrozensus 2016. Düsseldorf: WSI Policy Brief Nr. 12.
- Tophoven, Silke/Lietzmann, Torsten/Reiter, Claudia/Wenzig, Claudia (2017): Armutsmuster in Kindheit und Jugend. Längsschnittbetrachtungen von Kinderarmut. Gütersloh.
- Tophoven, Silke (2023): Kinder und Jugendliche in Armutslagen. Sozialpolitische Herausforderungen und Handlungspotenziale in der Kommune. Duisburg/Bremen.
- UNICEF (2023): Child Poverty in the Midst of Wealth. Innocenti Report Card No. 18. Florenz. URL: <https://www.unicef.org/innocenti/media/3301/file/UNICEF-Innocenti-Report-Card-18-Child-Poverty-Amidst-Wealth-Exec-Summary-2023.pdf> [19.07.2024].
- Volf, Irina/Holz, Gerda/Laubstein, Claudia/Sthamer, Evelyn (2019): Wenn Kinderarmut erwachsen wird... AWO-ISS Langzeitstudie zu (Langzeit-)Folgen von Armut im Lebensverlauf. Frankfurt a. M.
- Zölch, Janina/Böhnke, Petra (2020): Die Wechselwirkung zwischen Migrations- und Armutserfahrungen: Ein Erklärungsansatz für die intergenerationale Transmission von Armut in Familien mit Migrationshintergrund. In: Berliner Journal für Soziologie 30, Heft 3–4/2020, S. 369–391.



PLANSPIELE

Ein Angebot der Landeszentrale für politische Bildung

Die Planspielhefte der LpB werden zu verschiedenen politischen Themenfeldern erstellt und

- vermitteln, wie Politik funktioniert,
- zielen auf die Aktivierung der Teilnehmer/-innen ab,
- ermöglichen offene Lernprozesse,
- haben einen hohen Alltagsbezug,
- verschaffen ein nachhaltiges Verständnis von Demokratie,
- sind in den Schulunterricht integrierbar,
- modellieren einen Ausschnitt aus einer komplexen Realität
- und simulieren kompetenzorientiert politische Prozesse.

2,- Euro (zzgl. Versand) oder als PDF-Download bei vergriffenen Heften.

Bestellung ausschließlich im Webshop der Landeszentrale für politische Bildung:

www.lpb-bw.de/planspiele-lpb

lpb
BW

Multiple Prekarität als typischer Kontext migrantischer Arbeit

Peter Birke

Während der Corona-Pandemie offenbarten sich in einigen Branchen, etwa der Landwirtschaft oder der Fleischindustrie, Missstände in Bezug auf Arbeitsschutz und Hygiene, die wiederum häufig mit migrantischer Beschäftigung einhergingen. Die in diesen, aber auch in anderen Branchen zugrundeliegenden Regimes und daraus resultierende Erfahrungen für migrantische Beschäftigte dokumentiert Peter Birke in seinem Beitrag. Dabei verdeutlicht er, dass sich für migrantische Beschäftigte prekäre Arbeitsbedingungen häufig mit unwürdigen Umgangsweisen und unsicheren Lebensumständen zu einer „multiplen Prekarität“ verbinden. Diskriminierung, Rassismus, aber auch die gezielte Ausbeutung von Menschen, deren Aufenthaltsstatus häufig von der Beschäftigung selbst abhängig ist, sind verschiedene Phänomene dieser multiplen Prekarität. Gleichzeitig zeigt Birke jüngere Beispiele der Selbstermächtigung von migrantischen Beschäftigten auf, die noch einmal mehr die Verschränkung von Arbeitswelt, sozialen Rechten und Teilhabe verdeutlichen.

Im Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen haben wir seit 2017 Projekte durchgeführt, die im Keller der deutschen Arbeitswelt spielen – in der Fleischindustrie, in der Gebäudereinigung, bei Versandhändlern. Wir sprachen mit vielen Außenstehenden, die sich mit Arbeitsverhältnissen auskennen, wie sie typisch für diese Sektoren sind: Berater:innen aus Initiativen wie der „Fairen Mobilität“, der „Fairen Integration“, „Arbeit und Leben“ oder der „Arbeitslosenselbsthilfe Oldenburg“, aber auch mit Vertreter:innen von Arbeitgeber-

verbänden, Gewerkschaften, Stadtverwaltungen, Vermieter:innen, Integrationsbeauftragten. Vor allem aber machten wir Interviews mit direkt Beteiligten, mit Management und Betriebsrat von für den Sektor typischen Betrieben, und nicht zuletzt mit Arbeiter:innen.¹

Wie haben die Eindrücke und die Diskussionen über die Berichte der unterschiedlichen Beteiligten unser Bild von „Prekarität“ verändert? Zunächst: Es ist nicht so einfach, diese



Die Fleischindustrie ist eine der Branchen, in denen viele migrantische Arbeitskräfte beschäftigt sind. Häufig ist die Arbeit körperlich anstrengend und gering entlohnt.

© picture alliance/dpa | Jens Büttner

Frage wirklich konzipiert zu beantworten, weil Branchen, Betriebe und individuelle Migrationsprojekte durchaus verschieden sind und sich außerdem, gerade in der Pandemie, stark verändern konnten. Dennoch gibt es, trotz dieses Disclaimers, zwei Befunde, die sich durch unsere Forschungen wie ein roter Faden ziehen: Erstens, wenn man die augenfällige Segmentierung des Arbeitsmarkts in Deutschland verstehen will, warum also Menschen Arbeiten annehmen, die offenbar Leute mit deutschem Pass auf keinen Fall machen wollen, dann muss man die Ursachen wesentlich außerhalb des Betriebs suchen. Wir haben das als „multiple Prekarität“ bezeichnet: Die Voraussetzung für die Arbeitsaufnahme sind begrenzte Aufenthaltsrechte, eingeschränkte soziale Ansprüche und die Notwendigkeit, irgendeine Erwerbsarbeit anzunehmen, um in unserer Gesellschaft formal und moralisch anerkannt zu sein. Überall steht etwas im Weg – befristete Beschäftigung, Leiharbeit und Werkverträge machen die Arbeitssituation unsicher und versperren den Blick auf die Zukunft. Beim Versuch, einen anderen Wohnraum zu finden als das Lager für Geflüchtete oder die alte Kaserne mit dem Vierbettzimmer für 250 Euro pro Person, stößt man nicht nur auf hohe Mieten, sondern auch auf skeptische Vermieter:innen. In meinem zusammenfassenden Text zu unserer Forschung im Online-Verbandhandel und in der Fleischindustrie zitiere ich einen Befragten, der diese Rahmenbedingungen als „Grenzen aus Glas“ bezeichnet hat. Manchmal dachte ich aber auch, dass das Bild von den „regnenden Steinen“ es trifft, das der britische Regisseur Ken Loach einmal als Filmtitel verwendet hat: Auf der anderen Seite steht der aktive Versuch der Betroffenen, jenem Steinregen auszuweichen.

Im ersten Abschnitt dieses Texts wird zum einen die Struktur dieser Vielfachprekarität analysiert, insofern sie zu einer starken Verwundbarkeit und zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit von Ausbeutung führt. Zum anderen aber, und das erscheint ebenso wichtig zu sein: Multiple Prekarität bedeutet keinesfalls, dass die Betroffenen unselbstständig oder wehrlos sind. Ganz und gar nicht – und auf der Grundlage des aktuellen Arbeitskräftemangels nimmt die potenzielle Autonomie von neuen Migrant:innen in gewisser Hinsicht sogar zu. Dieser Punkt wird im zweiten Abschnitt thematisiert. Am Ende des Texts werden diese beiden, auf den ersten Blick widersprüchlichen Befunde im Zusammenhang diskutiert: Was ist das Besondere an dem, was wir als „multiple Prekarität“ bezeichnen?

Heteronomie, Verwundbarkeit, multiple Prekarität

In Deutschland gibt es etwa 24 Millionen Menschen mit einem im Ausland geborenen Elternteil, das sind fast 30 Prozent der Bevölkerung (Statistisches Bundesamt 2024a). Was die Einwanderungsstatistik betrifft, so kommen ca. 80 Prozent der neuen Migrant:innen aktuell aus Europa (Statistisches Bundesamt 2024b). Hintergrund ist die sogenannte Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU. Der Umstand, dass die große Mehrheit der „Neuen“ aus Osteuropa kommt, ist insofern Ausdruck der seit zwanzig Jahren definierten EU-Erweiterung. In den vergangenen Jahren waren die wichtigsten Herkunftsländer Rumänien (2023: 234 000 Menschen), Polen (2023: 178 000 Menschen) sowie Ungarn (2023: 154 000 Menschen). Der Angriff Russlands auf die Ukraine wurde seit 2022 zu einem dominierenden, neuen Moment in der Zusammensetzung der Migration, als alleine in diesem Jahr über eine Million Menschen, zu 90 Prozent weiblich, eine freie Einreise und auch eine Arbeitserlaubnis erhielten. Die Zahl der Geflüchteten aus anderen Drittstaaten

(und anderen Kriegen und Krisen), öffentlich vielfach zur Bedrohung hochstilisiert und mit allerlei rassistischen Motiven verknüpft, ist dagegen sehr klein: Aus Syrien kamen im selben Jahr (2022) lediglich etwa 90 000 Menschen, aus den Kriegsregionen des afrikanischen Kontinents oder des Nahen Ostens häufig nicht mehr als ein paar tausend Menschen je Nationalität.

Für die Migrantinnen und Migranten, die nach Deutschland kommen, gelten höchst unterschiedliche Regeln. So bedeutet die erwähnte Arbeitnehmerfreizügigkeit die Möglichkeit, sich einen Arbeitsplatz zu suchen (jedenfalls in der Theorie bzw. zumindest so, dass keine Vorrangprüfung des Arbeitsamts vorgeschaltet ist). Ein Anspruch auf Lohnersatzleistungen und/oder auf einen gesicherten, langfristigen Aufenthalt ergibt sich daraus jedoch noch lange nicht (Riedner 2018). Das Prinzip, das dahintersteckt, könnte man als arbeitsmarkt- oder verwertungsbezogene Migration bezeichnen (Scherschel 2018; Carstensen et al. 2018).

Dabei ist eine wesentliche Grundlage des sich aktuell entwickelnden Migrationsregimes die Spannung zwischen Migrationsabwehr und der Nachfrage nach Arbeitskraft. Einerseits kam es nach dem „Sommer der Migration“ um 2015 zu einer Öffnung des Arbeitsmarkts: So regelte das als „Integrationsgesetz“ bezeichnete Gesetzespaket 2016 etwa den Zugang zum Arbeitsmarkt für eine deutlich erweiterte Gruppe von Geflüchteten und das Fachkräfteeinwanderungsgesetz erweiterte 2019 legale Grenzübertritte auf der Grundlage von Arbeitsmarktkriterien. Zuletzt wurde die ständige Erweiterung von „Kontingenten“ definiert, während andererseits die Notwendigkeit, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, durch diskriminierende Einschränkungen im Asylbewerberleistungsgesetz, die Umstellung von Geldleistungen auf de-facto-Sachleistungen und die Abwesenheit von Mobilitäts- und Niederlassungsrechten außerhalb der Arbeitsaufnahme, stark verstärkt wurde. Gleichzeitig wurde auch das Grenzregime restriktiver, vor allem in Bezug auf Drittstaaten: Immer wieder erleichterte Abschiebung; Haftgründe, die rein aufenthaltsrechtlich definiert sind; „sichere“ Drittstaaten; Asylverfahren außerhalb der Schengen-Grenzen; lebensgefährliche Grenzübertritte; Lagerunterbringung und Arbeitsverbote. Mit Mezzadra und Neilson (2013) kann man von einem Grenzregime sprechen, in dem immer seltener humanitäre Einreisegründe akzeptiert werden, dafür aber umso häufiger ökonomische Gründe des Ziellands.

Der Boom der Arbeitsmigration brachte bereits nach 2015 zahlreiche Phantasien hervor wie zum Beispiel jene, die neu nach Deutschland kommenden Fachkräfte würden den Arbeitskräftemangel reduzieren und/oder gar „ein neues Wirtschaftswunder“ hervorbringen (Birke 2022: 12). Tatsächlich haben sich solche Erwartungen keinesfalls erfüllt. Zwar sind fast alle neuen EU-Migrant:innen und ein hoher Anteil derer, die aus Drittstaaten zuwandern, sehr schnell erwerbstätig. Aber sie finden sich auch weit überdurchschnittlich in prekären Beschäftigungsformen wie Befristung, bei Subunternehmern oder, besonders seit der „Öffnung“ für diese Arbeitsform im Jahre 2016, in Leiharbeit. In der Tat sind Geflüchtete in der Ausbildungsduldung, in der Arbeit als Hochqualifizierte mit Anerkennung der nicht in Deutschland erworbenen Ausbildungszertifikate u. ä. eine kleine, nahezu verschwindende Minderheit (Huke/Schmidt 2019). Viel häufiger sind Ingenieure, die in der Fleischindustrie arbeiten oder Ärztinnen, die sich in der häuslichen Pflege verdingen.

Die Abwesenheit von sozialen Rechten und die Einschränkung von Mobilitäts- und Aufenthaltsrechten ist einer der Gründe für das, was wir als „multiple Prekarität“ bezeichnen



Boomende Sektoren wie Versanddienstleister beruhen häufig auf unsicheren Anstellungsverhältnissen, die überproportional migrantische Beschäftigte treffen.
© picture alliance/dpa/dpa-Zentralbild | Jens Büttner

haben (Neuhauser/Birke 2021; Sperneac-Wolfer 2023). Denn der Fahrer des Kleinbusses kann mich ja nur über's Ohr hauen, wenn er weiß, dass ich zum Einsteigen gezwungen bin. Ein großer Versanddienstleister mit fragwürdigen Arbeitsbedingungen kann mich überhaupt nur anwerben, weil ich zusehen muss, mich am deutschen Arbeitsmarkt zu bewähren, um meinen Aufenthalt zu verstetigen oder meine Familie nachziehen zu lassen. Neben diesen Aspekten von Prekarität, die durch die Regulierung der Einreise aus Drittstaaten strukturiert oder durch EU- und nationale Gesetze legalisiert werden, entstehen zudem in der Folge des Ankommens in Deutschland weitere Formen von Prekarisierung, so etwa durch einen engen und zudem rassistisch strukturierten Wohnungsmarkt oder eben einen Arbeitsmarkt, der mich auf Branchen und Unternehmen verweist, deren Geschäftsmodell nicht selten die Ausbeutung migrantischer Arbeiter:innen ist. Der Begriff „multiple Prekarität“ ist insofern zunächst einfach eine *Beschreibung* dieser Ursachen von Unsicherheit, Vulnerabilität (Verletzlichkeit) und Heteronomie (Fremdbestimmung). Es ist, wenn man so will, eine Art Sammlung von „regnenden Steinen“. Aber auch wenn die Definition eher deskriptiv ist: Sie erweitert gleichwohl einen engen Begriff der Prekarität, wie er seit den 1990er Jahren in der Arbeitsforschung zum Teil vor allem als „Beschäftigungsunsicherheit“ und als Gegenüber des „Normalarbeitsverhältnisses“ gefasst wurde.

Wenn man hinter diese Oberfläche blicken will, um die zugrundeliegenden Mechanismen zu verstehen, muss man sich beispielsweise den Wirkungszusammenhang zwischen Grenzregimen, Aufenthalts- und Sozialrecht sowie managerialen Arbeitskräfteeinsatz- und Geschäftsmodellen analysieren. Nur so wird deutlich, dass es sich in der Tat bei alledem nicht in erster Linie um Ausnahmen, „schwarze

Schafe“ oder eine Verkettung unglücklicher Zufälle handelt. Ein erster Ansatz wäre etwa zu fragen, ob die migrantische Arbeit nutzenden oder beauftragenden Unternehmen lediglich Hinterhofbetriebe und/oder kriminelle Subunternehmer:innen sind. Ein einfacher Blick genügt, um diesen Eindruck zu dementieren: Es sind oft Weltunternehmen, Pioniere in ihrem Sektor, boomende Fabriken, die sich durch ein schnelles Wachstum auszeichnen (Birke 2022: 43). Aus Sicht der von uns Interviewten erscheinen die regnenden Steine hingegen zuvörderst als Arbeits- und Lebensrisiken, die tatsächlich als solche keineswegs alle allein auf mobile Arbeitende begrenzt sind. Sie sind jedoch stärker verbreitet in a.) migrantischen Biografien und b.) migrantisierten Branchen, Betrieben und Tätigkeiten. Prekarität ist insofern, wie Bourdieu (1998: 100) schreibt, in ihrem vervielfachten Auftreten durchaus „überall“, aber eben nicht überall gleich wahrscheinlich.

Und schließlich sind treibende Faktoren multipler Prekarität nicht alleine die Abwesenheit von Rechten oder rassistisch strukturierte Marktverhältnisse, sondern auch die Lücke, die sich zwischen formalen Rechten und der häufigen Unmöglichkeit ihrer Durchsetzung ergibt. So haben wir uns gefragt, warum ein rumänischer Arbeiter oder eine syrische Arbeiterin sich bereit erklärt, 16 Stunden am Tag zu arbeiten oder um den Lohn prellen lässt, obwohl beide keineswegs (wie es durchaus ja aber auch vorkommt) illegalisiert beschäftigt sind. Warum hören sie nicht, wie es im Arbeitsvertrag steht, nach den üblichen 7,5 oder acht Stunden auf zu arbeiten oder verhandeln gegebenenfalls über Überstunden? Die Erklärung ist sehr naheliegend: Während es formal alles rechtens zugeht, lauert zuhause der Miet-Hai und nächste Woche steht der Gang auf die Ausländerbehörde an. Das weiß der Vorarbeiter natürlich, und das verschafft ihm

einige zusätzliche informelle Möglichkeiten. Informalität, als Ausdruck von Machtverhältnissen, die nirgends wirklich festgeschrieben sind und dennoch hart sind wie Steine, ist nicht mehr nur allein in den Arbeitsgesellschaften des Globalen Südens präsent, sondern auch ein wesentliches Moment der Organisation von Ausbeutung hierzulande (Mayer-Ahuja 2012; Birke 2022: 34).

Autonomie, Widerstand, Arbeitskämpfe

In den vergangenen Jahren haben sich bezüglich der Arbeitsmarktposition von Migrantinnen und Migranten bedeutende Veränderungen ergeben. Es kam zu einer Art Umschlag: Insbesondere in der Pandemie musste die Öffentlichkeit „entdecken“, dass in unterschiedlichen Sektoren der Ökonomie die Produktion oder das Erbringen von Dienstleistungen weitgehend oder nahezu vollständig von Beschäftigten abhängig geworden ist, die keinen deutschen Pass besitzen (Neuhauser/Birke 2023: 23). Die Segregation des Arbeitsmarkts konnte sich dadurch, paradoxerweise, zu einer zumeist versteckten, mitunter aber auch offen gebrauchten Machtposition verwandeln, mit deren Hilfe migrantische Beschäftigte soziale und politische Forderungen artikulieren und durchsetzen konnten, wenngleich oft auch aus Mangel an anderen Formen der Interessenwahrnehmung (Betriebsräte, Vertrauensleute, Gewerkschaften, Mitbestimmung etc.). Ein gutes Beispiel, das wir in der SOFI-Forschung ausführlich untersucht haben, ist die Nahrungsmittelproduktion, und hier insbesondere die Fleischindustrie.

Nahrungsmittelproduktion sowie Schlachtung, Fleischzerlegung und -verarbeitung sind Domänen migrantischer Be-

schäftigung, und hier bereits seit den 1990er Jahren insbesondere durch die Anwerbung von Arbeiter:innen aus den osteuropäischen EU-Ländern (Grüner 2014). Während in der Landwirtschaft vielfach Saisonarbeiter:innen beschäftigt sind, die vor allem in den Ernteperioden unterschiedlicher Produkte nach Deutschland kommen, wird in der Fleischindustrie das ganze Jahr über eine fast gleichmäßige Zahl an Lebewesen getötet und weiterverarbeitet. Entsprechend waren vor Ende 2020 in diesem Sektor die Beschäftigten keine Saisonarbeiter:innen im engeren Sinne, sondern zu einem sehr großen Teil von Subunternehmer:innen das ganze Jahr über angeworben und im Betrieb eingesetzt (Wagner/Refslund 2014; Mense-Petermann 2019), mit einigen wenigen Leiharbeitskräften und noch weniger Festbeschäftigten der großen Fleischkonzerne.

Im März 2020 beschloss die Bundesregierung, dass angesichts des Mangels an Hilfskräften in der Spargelernte im Mai und Juni desselben Jahres zweimal 30 000 Menschen trotz hygienebedingter Grenzsicherungen nach Deutschland kommen konnten. Nach diesem Beschluss kam es zu einer Anreisewelle nach Deutschland, in der die unternehmenden Transporteure sämtliche Hygienegerichtlinien missachteten (Birke 2022: 312). Dass insbesondere in Rumänien auf dem ersten, heftigen Höhepunkt der Pandemie Landarbeiter:innen zuhause meist nicht aufs Feld durften, aber unter unwürdigen Bedingungen nach Deutschland reisen durften, löste dort eine erste Protestbewegung aus, die sich danach auf eine sehr breit rezipierte Kritik an den Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft und in der Fleischindustrie ausweitete. Unmittelbar danach kam es im frühen Sommer zu Streiks in der Landwirtschaft, weil in einigen Betrieben Löhne von Arbeiter:innen unterschlagen worden waren. Zwischen Juni und September 2020 reihte sich dann



Um auf die prekäre Beschäftigung bestimmter Unternehmen aufmerksam zu machen, organisieren Gewerkschaften mehrsprachige Beratung und auf Migrationserfahrungen zugeschnittene Angebote.

© picture alliance/dpa | Stefan Sauer



Als ihre Spedition im Juli 2023 ihre Löhne nicht zahlen will, demonstrieren Lkw-Fahrer vornehmlich aus Usbekistan und Georgien mit einem Streik auf der hessischen Raststätte Gräfenhausen. Zwei Monate dauert der Streik, bis die Fahrer ihr Geld erhalten.

© picture alliance/dpa | Andreas Arnold

aufgrund der Arbeitsbedingungen in Schlacht- und Zerlegebetrieben (harte, physische Arbeit am Band ohne „Abstandsregeln“, dauernde Wintertemperaturen aufgrund der Notwendigkeit der Kühlung der toten Tierkörper, oft schlechte Entlüftung) ein Masseninfektionsskandal an den nächsten, mit dem Höhepunkt der vierwöchigen Schließung des größten deutschen und europäischen Schweineschlachtbetriebs, Tönnies in Rheda-Wiederbrück mit seinen damals ca. 6.000 Beschäftigten, im Juni 2020 (vgl. hierzu und im folgenden Birke 2021).

Der Umstand, dass die Masseninfektionen bei Tönnies (etwa ein Drittel der Arbeiter:innen waren betroffen) einen Lockdown in zwei Landkreisen verursachten, führte dazu, dass die Öffentlichkeit die Schuldfrage diskutierte. Wer würde, fragte man, für die ökonomischen Verluste zahlen, die durch geschlossene Kitas und Schulen, von der Arbeit fernbleibende Beschäftigte etc. entstünden? Zunächst gab es mehr als einen Versuch, u. a. von führenden Politikern wie dem damaligen NRW-Ministerpräsidenten Armin Laschet, das Problem der „Unverantwortlichkeit“ den Arbeiter:innen zuzuschieben. Diese rassistische Karte war jedoch schnell ausgespielt, nachdem es kirchlichen Gruppen, Gewerkschaften, Beratungsstellen und Tierschutzverbänden gelungen war, die widrigen Arbeitsbedingungen in der Schlachtung und Zerlegung in den Vordergrund zu stellen. Bereits im Mai 2020 brachte sodann Bundesminister für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil ein Gesetz auf den Weg, dass die Rechte der migrantischen Arbeiter:innen stärken sollte, vor allem durch ein Verbot von Subunternehmer:innen und in der Perspektive auch Leiharbeit, eine obligatorische Kontrolle von Arbeitszeiten usw. Obwohl das Gesetz schnell durch die Lobbyverbände der Fleischindustrie angegriffen wurde und innerhalb des Bundestagstags umstritten war, trat es schließlich Anfang 2021 in Kraft.

Dieses „Arbeitsschutzkontrollgesetz“ ist ein Beispiel dafür, dass der Gesetzgeber durchaus in der Lage ist, im Feld der

multipel prekären Arbeit einzugreifen. Allerdings ist dieser Ansatz gleich doppelt begrenzt. Denn das Gesetz regelt *erstens* zunächst lediglich den, wenngleich als solchem vergleichsweise weitgehenden, Eingriff in die Organisation der Arbeitskraftrekrutierung in einem begrenzten, als besonders problematisch erkannten Sektor. Es ist damit die Frage, was sich wirklich ändert, wenn überall sonst – angefangen bei der Industriereinigung beim durch dieses Gesetz regulierten Fleischkonzern bis hin zu allen anderen migrantisch geprägten Beschäftigungsfeldern – solche Formen der Beschäftigung, die als Ursache von Ausbeutung allgemein begriffen worden sind, weiterhin ermöglicht werden. So fordern Gewerkschaften und Teile der (europäischen) Politik aktuell auch eine Ausweitung bzw. Entwicklung ähnlicher Regeln, namentlich ein Gebot der Fest- und Direktbeschäftigung in der gesamten Fleischindustrie der EU sowie in der Paketbranche.

Zweitens stellt sich mit Blick auf die oben verhandelten Vulnerabilitäten die Frage, ob solche Initiativen wie in Bezug auf die Fleischindustrie in Deutschland nicht auch durch eine Verbesserung der *allgemeinen* Rechtsposition von Migrant:innen begleitet werden müssten (Bleiberechte, soziale Ansprüche, Verbot von Diskriminierung bei der Wohnraumvergabe, Verbot der Verknüpfung von Werkswohnung und Arbeitsverhältnis, Maßnahmen gegen die grassierende Obdachlosigkeit etc.).

Während solch ein ganzheitlicher Ansatz in weiter Ferne zu liegen scheint, machte der Konflikt um die Fleischindustrie in den Jahren 2020–2022 zugleich doch auch die Selbstständigkeit und potenzielle Handlungsfähigkeit von migrantischen Arbeiter:innen deutlich, deren Proteste, neben stärker institutionellen Initiativen, zu den überraschenden Veränderungen beitrugen. Zudem mehrten sich seit der Pandemie die Fälle, in denen sich migrantische Beschäftigte gegen Lohnbetrug und/oder problematische Arbeitsbedingungen öffentlich vernehmbar wehren – und

zwar, obwohl es in Deutschland bedauerlicherweise kein Verbandsklagerecht etwa von Gewerkschaften gibt. Es ist empirisch sehr schwer, diese Fälle in eine allgemeine Entwicklung einzuordnen, schlicht, weil es keine oder nur sehr unzureichende Daten über solche Aktionen gibt. Ein Beispiel ist der Protest georgischer Erntehelfer, die seit 2021 etliche Monate gegen schlechte Unterbringung und vorenthaltene Löhne kämpften (Zeit 2022). Hinzu kamen 2022 beispielsweise etliche Aktionen gegen Lohnbetrug auf Baustellen, so etwa mit einem spektakulären Hungerstreik von Arbeitern eines Abrissunternehmens auf einer Baustelle des Immobilienkonzerns Adler in Hamburg (Sperneac-Wolfer 2023).

2023 organisierten dann migrantische LKW-Fahrer Streiks/Blockaden auf der Autobahnraststätte Gräfenhausen zwischen Frankfurt am Main und Darmstadt, bei denen die Fahrer einer polnischen Spedition mehrere hunderttausend Euro vorenthaltene Löhne forderten und dabei die Speditionsfahrzeuge und ihren Inhalt als „Pfand“ nahmen. Es kam zu dem schließlich durch die Polizei verhinderten Versuch des betroffenen Unternehmens, die LKW durch eine paramilitärische Truppe „zurückzuerobern“. Die Forderung der Trucker war schließlich nicht nur aufgrund einer bemerkenswerten Solidarisierung zahlreicher Gewerkschaften und zivilgesellschaftlicher Gruppen erfolgreich, sondern auch, weil den großen, zu beliefernden Kunden des Speditionunternehmens (etwa General Electric oder IKEA) Teile und Material fehlten. Und beim zweiten Streik an demselben Ort, nur kurze Zeit später, zahlten diese Unternehmen die ausstehenden Löhne sogar gleich selbst (Weihrich 2023).

Die Beispiele zeigen, dass sich migrantische Beschäftigte, gerade weil sie in ökonomisch expandierenden und/oder systemwichtigen Branchen und Unternehmen beschäftigt werden, eine erhebliche Handlungsmacht erkämpft haben, *vis-à-vis* den Subunternehmen, aber auch gegenüber deren Auftraggebern. Und im Prinzip bestätigt aktuell jede „Anwerbeoffensive“ von Regierung oder Unternehmen die Existenz und das Vorhandensein dieser Handlungsmacht, die zwar nicht unbedingt unmittelbar durch eine Erweiterung von Rechten und Ansprüchen sowie durch ein Zurückdrängen multipler Prekarität begleitet wird, freilich jedoch zu einer zunehmend häufiger in Arbeitskämpfen ausgetragenen Machtprobe führt, oft mit Erfolgen für die migrantischen Beschäftigten. Damit stellt sich am Ende dieses Abschnitts zugleich die Frage nach dem Verhältnis zwischen Heteronomie (Vulnerabilität) und Handlungsfähigkeit (Autonomie) migrantischer Arbeiter:innen, das im abschließenden Kapitel diskutiert wird.

Ausblick

In der kritischen Migrationsforschung gibt es schon recht lange eine berechtigte Aversion gegen Analysen, die Migration rein instrumentell und funktionalistisch begreifen und in denen die migrierenden Subjekte als nichts Anderes erscheinen als als dem neoliberalen Menschenbild nachgeformte Resultanten von „Push“- und „Pull-Faktoren“ (Bojadžijev 2008; Alberti et al. 2013; Alberti/Sacchetto 2024). Das Bestehen auf den „eigenen Sinn“, der subjektiven Wahrnehmungswelt sowie der Abwehr des Rassismus in migrantisch geprägten Kämpfen hat seitdem viele bemerkenswerte Forschungen hervorgebracht. Dabei bezogen sich viele dieser Forschungen empirisch eher selten auf Arbeitsverhältnisse und häufiger auf Grenzregime (sowie ihre Überwindung: Karakayalı/Tsianos 2005; Hess/Kasperek 2010). Eine Syn-

these dieser subjektorientierten Wende in der Migrationsforschung bot eine Zeit lang der Begriff der „Autonomie der Migration“. Der Begriff wurde freilich schnell durch eine gewisse Skepsis angesichts der Tendenz zur Überzeichnung von Handlungsfähigkeit, die auch zum neoliberalen Menschenbild gehört, sowie der Überbetonung migrantischer „Kämpfe“ in Frage gestellt. Ein Abzweig dieser Debatte wies dann schließlich darauf hin, dass Migrantinnen und Migranten nicht nur an der Grenze „autonom“ oder „heteronom“ handeln würden, sondern sich ein Gesamtbild migrantischer Lebensverhältnisse erst ergibt, wenn man auch die (zunehmende) Bedeutung der Arbeitswelt und die „Ankommensgesellschaft“ insgesamt berücksichtigen würde (Altenried et al. 2017).

Die aktuelle Debatte über multiple Prekarität und migrantische Arbeit(-skämpfe) schließt an derartige Überlegungen an (Carstensen et al. 2024; Roldán Mendivil/Sarbo 2022). Sie lässt sich – sehr vorläufig angesichts eines weiterhin großen Forschungsbedarfs – zuspitzen in der Feststellung, dass es sich bei dem Kampf um Grenzregime einerseits und um Arbeitsverhältnisse andererseits nicht um zwei Welten handelt, die voneinander abgetrennt sind. Es geht vielmehr darum zu untersuchen, wie sich Handlungsperspektiven unter den Bedingungen multipler Prekarität umfassend *verbinden*. Die Zukunfts-Forschungsfrage lautete also: Inwiefern muss das Ringen um „soziale Rechte“, „Citizenship“ etc. (Scherschel 2018) auch und zugleich Kämpfe gegen multiple Formen der Prekarität erhalten? Wie verbinden sich Proteste gegen schlechte Arbeitsbedingungen mit der Forderung nach Rechtssicherheit und Demokratie?

Schließlich ist eine Verallgemeinerung in zweifacher Hinsicht möglich: Erstens handelt es sich bei migrantisch geprägten Grenz-, Arbeits- und Wohnungskämpfen um Ausdrucksformen einer *strukturierten* Autonomie, die vor allem durch die Formen multipler Prekarität und Informalität gebunden ist, und dabei beide Voraussetzungen partiell und punktuell überwinden kann. *Zweitens* provoziert aber genau diese Beobachtung eine Erweiterung des Prekaritätsbegriffs auf Formen der Vergesellschaftung, auch jenseits von Erwerbsarbeit. Damit kommt dieser Artikel am Ende zu einem Punkt, der im ersten Abschnitt bereits kurz angesprochen wurde: Der systematische Charakter, Ausbeutung als Geschäftsmodell, muss hervorgehoben werden, um diskutieren zu können, welche allgemeine gesellschaftliche Bedeutung „multiple Prekarität“ heute „überall“ hat

PD Dr. Peter Birke

KURZVITA

ausgebildeter Offsetdrucker, Historiker und Soziologe, seit 2012 am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen beschäftigt. Seine Forschungsschwerpunkte umfassen industrielle Beziehungen, soziale Bewegungen, Arbeitsgeografie, Arbeit und Migration.

Anmerkungen

- 1 Bis 2021 haben wir etwa 250 teils mehrstündige Interviews geführt und weitere Daten erhoben. Seit 2023 haben wir ein neues Projekt begonnen, das sich speziell mit den Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie befasst, vgl. für eine Übersicht Birke 2022: Kapitel 2.2.

LITERATUR

- Alberti, Gabriella/Holgate, Jane/Tapia, Maite (2013): *Organising Migrants as Workers or as Migrant Workers? Intersectionality, Trade Unions and Precarious Work*. In: *The International Journal of Human Resource Management* 24, S. 4132–4148.
- Alberti, Gabriella/Sacchetto, Devi (2024): *The Politics of Migrant Labour. Exit, Voice, and Social Reproduction*. Bristol.
- Altenried, Moritz/Bojadžijev, Manuela/Höffler, Leif/Wallis, Mira (2017): *Logistische Grenzlandschaften. Das Regime mobiler Arbeit nach dem Sommer der Migration*. Münster.
- Birke, Peter (2021): *Die Fleischindustrie in der Coronakrise: Eine Studie zu Migration, Arbeit und multipler Prekarität*. In: *Sozial.Geschichte Online*, Heft 29, S. 41–88. URL: <https://sozialgeschichte-online.org/wp-content/uploads/2020/12/birke-fleischindustrie-vorveroeffentlichung-heft-28-pdf.pdf> [10.06.2024].
- Birke, Peter (2022): *Grenzen aus Glas: Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland*. Wien u. a.
- Bojadžijev, Manuela (2008): *Die windige Internationale: Rassismus und Kämpfe der Migration*. Münster.
- Bourdieu, Pierre (1998): *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion*. UVK.
- Carstensen, Anne Lisa/Heimeshoff, Lisa-Marie/Riedner, Lisa (2018): *Der Zwang zur Arbeit. Verwertungslogiken in den umkämpften Regimen der Anwerbe-, Flucht- und EU-Migration*. In: *Sozial.Geschichte Online* 23, S. 235–270.
- Carstensen, Anne Lisa/Birke, Peter/Huke, Nikolai/Riedner, Lisa (Hrsg.) (2024): *Geteilte Arbeitswelten. Konflikte um Migration und Arbeit*. Weinheim, Basel.
- Georgi, Fabian (2019): *Kämpfe der Migration im Kontext. Die Krisendynamik des europäischen Grenzregimes seit 2011*. In: Keil, Daniel/Wissel, Jens (Hrsg.): *Staatsprojekt Europa. Eine staatstheoretische Perspektive auf die Europäische Union*. Baden-Baden, S. 205–227.
- Grüner, Guido (2014): *Migrantische Arbeit und Fleischproduktion in Niedersachsen. Ergebnisse zweier Untersuchungen im Auftrag französischer Bäuerinnen und Bauern in Oldenburg*. Oldenburg.
- Hess, Sabine/Kasperek, Bernd (Hrsg.) (2010): *Grenzregime. Diskurse, Praktiken, Institutionen in Europa*. Berlin u. a.
- Huke, Nikolai/Schmidt, Werner (2019): *Zwischen solidarischem Universalismus und rassistischer Ausgrenzung: Zur betrieblichen Sozialintegration von Geflüchteten*. In: *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 49, Heft 195, S. 259–276.
- Kalbermatter, Jacqueline (2021): *Den Blicken der anderen entzogen: Der alltägliche Kampf in der verborgenen Stätte der Restaurants*. In: Mayer-Ahuja, Nicole/Nachtwey, Oliver (Hrsg.): *Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft*. Berlin, S. 213–233.
- Karakayalı, Serhat/Tsianos, Vassilis S. (2005): *Die Figuren der Migration*. In: *DOMIT (Hrsg.): Projekt Migration*. Köln, S. 416–424.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2012): *Arbeit, Unsicherheit, Informalität*. In: Dörre, Klaus/Sauer, Dieter/Wittke, Volker (Hrsg.): *Kapitalismustheorie und Arbeit: Neue Ansätze soziologischer Kritik*. Frankfurt a. M., S. 289–301.
- Mense-Petermann, Ursula (2018): *Eastern European Service Contract Workers in the German Meat Industry: A Case Study in Market Making of a Transnational Labour Market*. In: *ZiF-Mitteilungen*, Heft 2/2018, S. 23–31.
- Mezzadra, Sandro/Neilson, Brett (2013): *Border as Method, or, the Multiplication of Labor*. Durham.
- Neuhauser, Johanna/Birke, Peter (2023): *Migration and Work – Theoretical Perspectives under the Impression of Multiple Crises*. In: *Sozial.Geschichte Online* 34, S. 159–187.
- Riedner, Lisa (2018): *Arbeit! Wohnen! Urbane Auseinandersetzungen um EU-Migration. Eine Untersuchung zwischen Wissenschaft und Aktivismus*. Münster.
- Roldán Mendiál, Eleonora/Sarbo, Bafta (Hrsg.) (2022): *Die Diversität der Ausbeutung: Zur Kritik des herrschenden Antirassismus*. Berlin.
- Scherschel, Karin (2021): *Citizenship by Work. Arbeitsmarktpolitik im Flüchtlingsschutz zwischen Öffnung und Selektion*. In: *Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 46, Heft 183/2021, S. 245–267. URL: <https://www.prokla.de/index.php/PROKLA/article/view/112/90> [10.06.2024].
- Spermeac-Wolfer, Christian (2023): *Die multiple Prekarität rumänischer Bauarbeiter in Deutschland*. In: *Sozial.Geschichte Online* 34, S. 189–217.
- Statistisches Bundesamt (2024): *Daten zu Migration und Integration*. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/_inhalt.html [10.06.2024].
- Statistisches Bundesamt (2024b): *Zuwanderungsstatistik*. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Wanderungen/_inhalt.html [10.06.2024].
- Wagner, Ines/Refslund, Bjarne (2016): *Understanding the Diverging Trajectories of Slaughterhouse Work in Denmark and Germany: A Power Resource Approach*. In: *European Journal of Industrial Relations* 22, Heft 4/2016, S. 335–351.
- Weihrich, Anna (2023): *Neuer Trucker-Streik in Gräfenhausen*. In: *Analyse und Kritik*, 19.7.2023. URL: <https://www.akweb.de/bewegung/neuer-wilder-trucker-streik-in-graefenhausen/> [29.07.2024].
- Zeit/dpa (2022): *Prozess wegen ausbleibender Lohnzahlungen für georgische Erntehelfer. Zeit vom 20. Mai 2022*. URL: <https://www.zeit.de/news/2022-05/20/erntehelfer-klagen-gegen-obstbauer-entscheidung-vertagt> [10.06.2024].

Die erschöpfte Hochschule

Über Ursachen der prekären Arbeit und Perspektiven der Organisation

Alexander Gallas und Anil Shah

Das deutsche Hochschulsystem steckt in einer tiefen Krise. Die Mehrheit der Hochschulbeschäftigten arbeitet unter prekären Bedingungen – in Teilzeit, auf befristeten Verträgen oder in niedrigen Lohngruppen. Der Artikel von Alexander Gallas und Anil Shah zeigt, welche politischen Prozesse hinter der Prekarisierung von Arbeit stecken und welche Interessen und Institutionen den Status quo aufrechterhalten. Darüber hinaus diskutiert der Beitrag, wie sich prekär Beschäftigte im deutschen Wissenschaftssystem organisieren, ihren Interessen Gehör verschaffen und Erfolge erzielen können. Die erschöpfte Hochschule steht dabei einerseits als Sinnbild für die weitverbreitete Unzufriedenheit, die Abwanderung hochqualifizierter Fachkräfte und die Schwierigkeiten, Stellen neu zu besetzen. Andererseits deutet der stärker werdende Protest prekär Beschäftigter darauf hin, dass sich die gegenwärtige Personalpolitik erschöpft hat.

Der 15. März 2024 könnte in die deutsche Hochschulgeschichte eingehen. An diesem Tag erzielten die Tarifpartner in Hessen einen Abschluss für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, der auch die Hochschulen betrifft. Dieser sogenannte Hessentarif ist bundesweit einmalig. Er macht konkrete und verbindliche Vorgaben für die Entfristung von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen. Zuvor hatten Beschäftigteninitiativen und Gewerkschaften jahrelang auf die prekären Arbeitsbedingungen im akademischen Betrieb aufmerksam gemacht. Die Mehrheit der Hochschulbeschäftigten ist befristet angestellt, teilweise über mehr als zehn Jahre. Während die Gewerkschaften sich erfreut über das Ergebnis zeigten, empörte sich die Konferenz der Hessischen Universitätspräsidenten (KHU) öffentlich über die Tarifeinigung. Sie sah „die Autonomie der Universitäten in Fragen der Steuerung ihrer eigenen Personalstruktur durch die Tarifbeschlüsse berührt“ (KHU 2024).

Was zunächst wie ein unspektakulärer Streit um einen bürokratischen Akt in einem einzelnen Bundesland erscheint, lässt in die Abgründe des deutschen Hochschulsystems blicken. Warum gelten verbindliche Vorgaben für Entfristung als geradezu revolutionäres Ereignis, wenn es in Deutschland für höchstens zwei Jahre gestattet ist, Anstellungen sachgrundlos zu befristen? Wieso protestieren Hochschulleitungen gegen einen Beschluss, der von der Landesregierung und den Gewerkschaften getragen wird, und stellen sich gegen den von vielen Beschäftigten seit Jahren eingeforderten Wandel? Und was verrät uns dieses Ereignis über prekäre Arbeit an deutschen Hochschulen?

Ausgehend von diesen Fragen beleuchtet der Artikel unterschiedliche Facetten der Prekarität an deutschen Hochschulen. Im ersten Teil wird aufgezeigt, welche politischen, ökonomischen und ideologischen Prozesse die Prekarisierung von Arbeit in der Wissenschaft bedingen. Wir argumentieren, dass staatliche Institutionen unsichere und entgrenzte Arbeit produzieren und legitimieren. Dies steht im Zusammenhang mit der neoliberalen Globalisierung, die sich auch auf europäischer und internationaler Ebene manifestiert.

Der zweite Teil widmet sich der Frage, welche Interessen und institutionellen Dynamiken diesen Trend aufrechterhalten. Hier wird insbesondere die besondere Machtposi-

tion der verbeamteten Professor:innen beleuchtet und gezeigt, dass sie eine demokratische Gestaltung der Hochschulen verhindert. Darauf aufbauend untersucht der dritte Teil, inwiefern die kollektiven Erfahrungen von Prekarität dazu beitragen, dass Hochschulbeschäftigte sich organisieren, und wie Initiativen und Gewerkschaften für gute Arbeit und eine Demokratisierung des deutschen Hochschulsystems kämpfen.

Die unternehmerische Hochschule produziert Prekarität

Aktuell sind 81 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen an deutschen Hochschulen befristet beschäftigt (Wiarda 2022). Es ist von einem „neuen akademischen Proletariat“ (Münch 2016) oder „Prekariat“ (Ohm 2016) die Rede. Wissenschaftliche Arbeit ist im Normalfall prekäre Arbeit. Prekarität ist im Sinne von Pierre Bourdieu zunächst als eine Situation zu verstehen, in der Menschen aufgrund ihrer Arbeitsbedingungen und Lebensumstände nicht in die Zukunft planen können (Bourdieu 1979: 76). Sicherlich unterscheidet sich die Lage von Leiharbeiter:innen in der Automobilindustrie, migrantischen Saisonbeschäftigten in der Landwirtschaft und befristet angestellten Hochschulbeschäftigten deutlich. Gleichzeitig zieht es sich wie ein roter Faden durch die Biografien aller prekär Beschäftigten, dass die Lebensplanung schwierig ist.

Neben der allgegenwärtigen Befristung von Verträgen gibt es weitere Aspekte, die die Prekarität im deutschen Hochschulsystem ausmachen. Dazu gehören geringe Bezahlung (z. B. durch eine niedrige Eingruppierung in den Tarifvertrag oder Teilzeitbeschäftigung), unbezahlte Überstunden oder auch die große Abhängigkeit von Vorgesetzten. Bei letzteren handelt es sich zumeist um Professor:innen, die die Arbeitsleistungen aller anderen Hochschulbeschäftigten bewerten und entscheidend auf deren berufliche Laufbahn einwirken. Sie nehmen Prüfungen ab und bewerten Qualifikationsarbeiten, verfassen Arbeitszeugnisse und Empfehlungsschreiben und entscheiden über Einstellungen und Weiterbeschäftigungen (Dörre/Rackwitz 2018; Peacock 2016).



Seit Jahren demonstrieren Beschäftigte im akademischen Betrieb für bessere Arbeitsverhältnisse, wie hier in Berlin im November 2023.

© picture alliance/dpa | Sebastian Christoph Gollnow

Diese Probleme betreffen unterschiedliche Beschäftigtengruppen auf je besondere Weise. Lehrbeauftragte befinden sich beispielsweise am unteren Ende der Hierarchie. Sie verfügen über keinen regulären Arbeitsvertrag, sondern sind Honorarkräfte. Entsprechend sind sie nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ihre Bezahlung liegt – gemessen an der Arbeitszeit, die für die Vor- und Nachbereitung von Lehrveranstaltungen aufgewendet wird – meist unter dem gesetzlichen Mindestlohn (Fricke 2009).

Es ist offensichtlich, dass die Prekarität das Sozial- und Familienleben der Beschäftigten ebenso beeinträchtigt wie deren mentale und physische Gesundheit. Familienplanung ist eine große Herausforderung; unbezahlte Sorge- und Lohnarbeit sind schwer zu vereinbaren. Vor diesem Hintergrund ist es kein Zufall, dass viele Frauen die Wissenschaft verlassen, bevor sie eine Dauerstelle erhalten – ein Phänomen, das in der Forschung als „undichte Leitung“ (*leaky pipeline*) beschrieben wird (Roloff/Schultz 2016; Kortendieck et al. 2022). Die Hochschulen nehmen für sich in Anspruch, familienfreundlich und diversitätssensibel zu sein. Die Veränderungen finden allerdings nur punktuell und unter den Vorzeichen eines scharfen Wettbewerbs um offene Stellen und Forschungsmittel statt (Aulenbacher et al. 2012; Laufenberg et al. 2018).

Wie in vielen anderen Staaten diente in Deutschland die neoliberale Idee einer „unternehmerischen Hochschule“ (Demirović 2007) als Leitbild der Hochschulreformen, die seit den 1980er Jahren stattgefunden haben. Obwohl Universitäten und Fachhochschulen größtenteils öffentlich sind und aus Steuergeldern finanziert werden, orientieren sie

sich zunehmend an der Logik des Marktes: Finanzmittel werden verknappt und über Wettbewerbsmechanismen vergeben; Arbeitsverhältnisse werden flexibilisiert; Forschung und Lehre werden an Profitabilitätskriterien gemessen (Münch 2016; Bahr et al. 2022).

Zwei Prozessen kommt in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung zu. Erstens haben der Bund und die Länder die öffentliche Finanzierung der Hochschulen im Namen der Wettbewerbsfähigkeit umstrukturiert. 2005 haben sie die Exzellenzinitiative ins Leben gerufen. Diese soll Spitzenforschung finanzieren, also Forschung, die auch international große Anerkennung findet. Die Exzellenzinitiative geht auf Kosten einer soliden Finanzierung aller Hochschulen, denen entsprechend Mittel für grundständige Forschung und Lehre fehlen.

Insgesamt sind die öffentlichen Ausgaben für Hochschulen in den letzten zwanzig Jahren deutlich angestiegen. Sie liegen sogar über dem Durchschnitt der OECD-Länder (BuWiN 2021: 26). Allerdings ist der Anteil der Grundfinanzierung in diesem Zeitraum stark eingebrochen, während der Großteil dieses Wachstums auf Drittmittel zurückgeht (Gädeke 2019: 284). Das sind Mittel, die durch außeruniversitäre Institutionen vergeben werden, die den Wissenschaftsbetrieb fördern – und zumeist ihrerseits steuerfinanziert sind. Beispiele sind die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD), aber auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Hochschulen und Wissenschaftler:innen konkurrieren also auf einem künstlichen Markt um öffentliche Mittel und müssen einander dabei ausbooten.

Zweitens wurde 2007 mit dem Wissenschaftszeitvertrags-gesetz (WissZeitVG) ein Sonderbefristungsrecht geschaffen. Reguläre wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, die aus der Grundfinanzierung bezahlt werden, können so zur Quali-fikation befristet angestellt werden – jeweils sechs Jahre vor und nach der Promotion. Es ist nicht festgelegt, wie viele solcher Verträge es geben darf, und wie lange sie im Einzel-fall dauern. Diese Regelung ist deshalb problematisch, weil sie *de facto* – und entgegen der gesetzlichen Vorgaben in allen anderen Teilen des Arbeitsmarkts – eine Beschäfti-gung ohne Perspektive auf Verdauerung zum Normalfall macht. Es ist keineswegs übertrieben, das WissZeitVG als ein staatliches Projekt zu beschreiben, welches Prekarität produziert.

Zehn Jahre nach Einführung des Gesetzes ist die Anzahl des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals stark angestiegen, wobei dieses Wachstum vor allem auf die Sta-tusgruppen zurückgeht, in den Prekarität gang und gäbe ist. 2018 waren lediglich 12 Prozent des gesamten wissenschaft-lichen Personals an deutschen Hochschulen auf Profes-suren. Knapp die Hälfte waren wissenschaftliche und künst-lerische Mitarbeiter:innen, von denen der Großteil in Teilzeit oder befristet beschäftigt war. Der Anteil der vulnerabelsten Gruppe, der Lehrbeauftragten, war mit 25 Prozent mehr als doppelt so groß wie der der Professor:innen. Und weitere 11 Prozent waren als wissenschaftliche Hilfskräfte angestellt (Seipel/Holderberg 2021: 302). Hinzu kommen ungefähr 310 000 technisch-administrative Mitarbeitende, die größ-tenteils in niedrigen Lohngruppen wichtige Verwaltungs-abläufe des Hochschulalltags abwickeln (Destatis 2022). Auf-

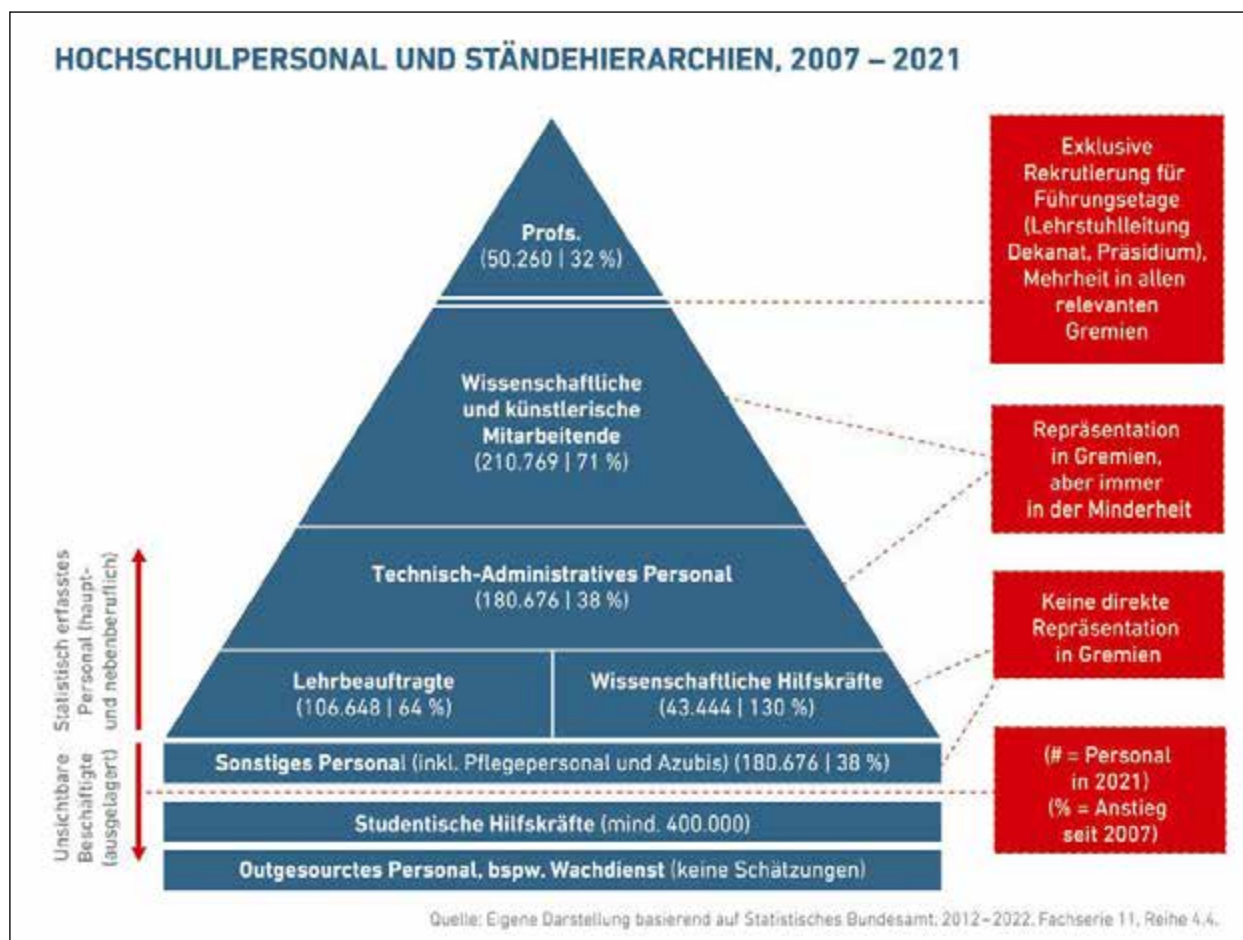
grund der Drittmittelfinanzierung ist auch hier der Anteil der befristet Beschäftigten angestiegen.

Ein Widerspruch des deutschen Hochschulsystems besteht darin, dass es hunderttausende Wissenschaftler:innen für eine Tätigkeit qualifiziert, die diese nicht ausüben dürfen. Es gibt kaum Dauerstellen jenseits der Professur. Die ein-zige Chance, im System zu bleiben, besteht also darin, Pro-fessor oder Professorin zu werden. Statistisch gesehen ist allerdings nur eine von 22 Bewerbungen erfolgreich (BuWiN 2021: 93, 148). Daran ändern auch die öffentlich angepries-e-nen Juniorprofessuren wenig. Insgesamt machen diese nur ein Prozent der Professor:innenstellen aus (BUWIN 2021: 155).

In der Folge erleben hochqualifizierte Wissenschaftler:in-nen mit umfangreicher Forschungs- und Lehrerfahrung spät in ihren Berufsbiografien, oft mit weit über vierzig Jahren, einen Bruch: Sie müssen die Wissenschaft verlassen. Das WissZeitVG kann also als Gesetz verstanden werden, das faktisch ein „Berufsverbot“ ausspricht (Gallas 2018). Vor die-sem Hintergrund verwundert es kaum, dass der anfangs er-wähnte „Hessentarif“ als Umbruch begriffen wird.

Wie die Dynamiken der unternehmerischen Hochschule kann die Ausbreitung prekärer Arbeitsverhältnisse als Teil eines breiteren Neoliberalisierungsprozesses verstanden werden. Damit ist jedoch nicht geklärt, warum es ein Son-derbefristungsrecht gibt, das in vergleichbarer Form in kei-nem anderen Bereich des Arbeitsmarkts existiert. Zur Be-antwortung dieser Frage muss man die seit langer Zeit be-

Grafik 1



stehenden, feudal geprägten Hierarchien zwischen den Statusgruppen berücksichtigen (van Dyk/Reitz 2016; Seipel/Holderberg 2021).

Der Mythos „demokratische Hochschule“

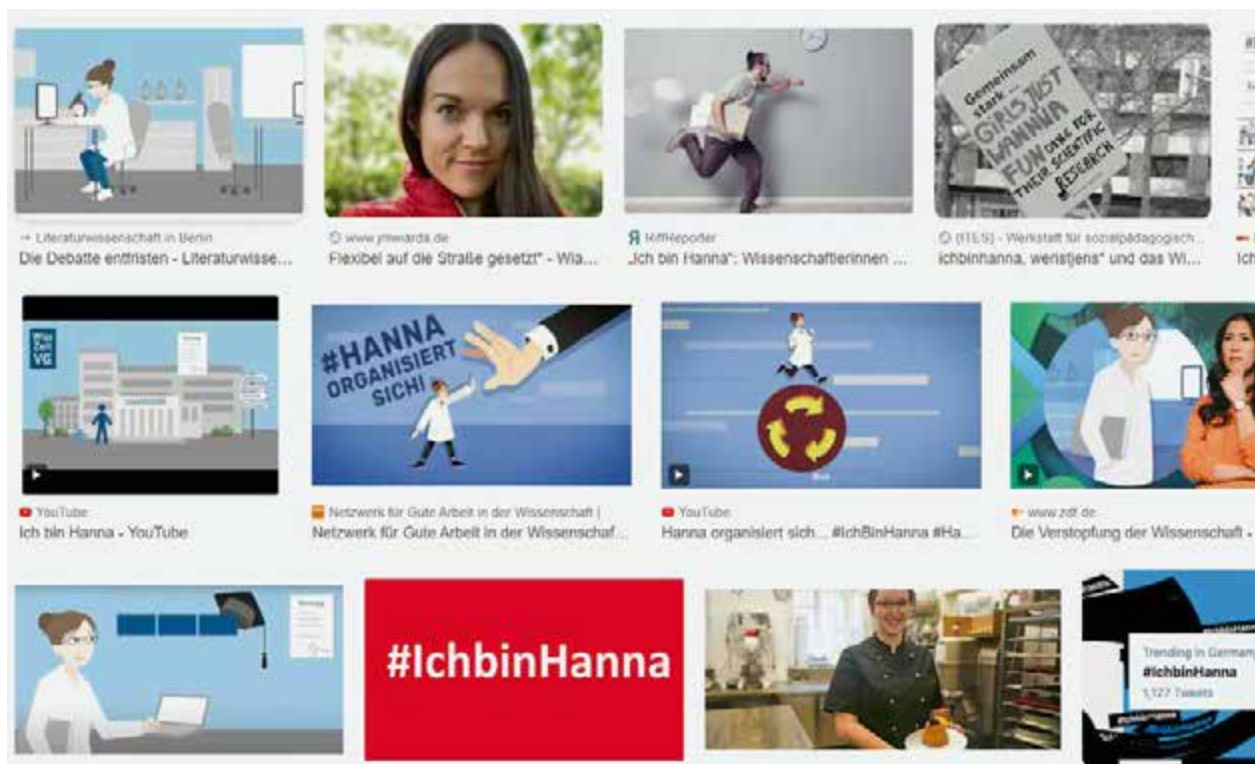
Hochschulen beanspruchen, Orte der Selbstverwaltung und der Demokratie zu sein (HRK 2024). Entsprechend finden freie Wahlen statt, in denen die Hochschulmitglieder über die Zusammensetzung der Gremien entscheiden, die die universitären Abläufe organisieren und kontrollieren. Rechtlich wäre es problemlos möglich, Dauerstellen jenseits verbeamteter Professuren zu schaffen (WissZeitVG, § 1 Abs. 2). Warum wählen die Hochschulmitglieder also nicht Repräsentant:innen, die einen anderen Weg einschlagen?

Ursächlich ist der hierarchische Aufbau der Universitäten – und die somit institutionalisierten Machtverhältnisse. Hochschulmitglieder sind in verschiedene Statusgruppen unterteilt: Student:innen, administrativ-technische Beschäftigte, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen und Professor:innen. Wird die Zusammensetzung von Gremien bestimmt, wählen die Statusgruppen jeweils ihre eigenen Repräsentant:innen; die Verteilung der Sitze zwischen den Statusgruppen spiegelt *nicht* annähernd deren Größe wider. In allen wichtigen Gremien hat die Gruppe der Professor:innen die absolute Mehrheit (vgl. Hütter/Krücken 2016: 158 f.), obwohl sie zahlenmäßig sehr klein ist. Outgesourcte Gruppen sind übrigens überhaupt nicht in Gremien vertreten. Dazu zählen z. B. das Wach- und das Reinigungspersonal, aber auch Lehrbeauftragte. An den Universitäten herrscht also ein Ständewahlrecht, das demokratischen Ansprüchen nicht annähernd genügt und die Belegschaft entlang ungleicher Mitspracherechte spaltet (siehe Abbildung 1).

Darüber hinaus wirkt sich die befristete Beschäftigung nachteilig darauf aus, wie sich Betroffene an der Gremien- sowie Personalratsarbeit beteiligen können. Kurze Vertragslaufzeiten machen es schwer, sich wirkungsvoll einzubringen (Seipel/Holderberg 2021: 229). Das Ständewahlrecht und die dauerhaften Personalwechsel, insbesondere bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, sichern also der zahlenmäßig sehr kleinen Gruppe der Professor:innen die Kontrolle über die Universitäten (Bahr et al. 2022: 94 f.).

Gleichfalls ist es üblich, dass große, drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte von Professor:innen geleitet werden, selbst wenn nicht-professorale Wissenschaftler:innen zentral für die Antragstellung waren, und dass sich die Mitglieder von Hochschulleitungen aus den Reihen der Professor:innenschaft rekrutieren (van Dyk/Reitz 2017: 68). Gleiches gilt für einflussreiche Wissenschafts- und Lobbyorganisationen wie die DFG, den Wissenschaftsrat, die Max-Planck-Gesellschaft und den Deutsche Hochschulverband. Die professorale Vormachtstellung ist in jeglicher Hinsicht institutionell abgesichert. Es existiert ein akademischer Machtblock, der aus Professor:innen und Hochschulmanager:innen in Führungspositionen besteht – und über Schlüsselgremien, Leitungsebenen und Wissenschaftsorganisationen organisiert ist. Er versammelt jene, die über weitreichende Entscheidungsbefugnisse hinsichtlich des Hochschulsystems verfügen. Der Machtblock verteidigt das Sonderbefristungsrecht in der Wissenschaft und blockiert bislang erfolgreich jegliche Reformvorschläge, die prekäre Arbeitsbedingungen einhegen und Entscheidungsstrukturen demokratisieren würden (HRK 2023).

Die auf Dauer gestellte Prekarität nützt dem Machtblock trotz zahlreicher Dysfunktionalitäten: Personal lässt sich



Der Hashtag #IchbinHanna kam in den Sozialen Medien im Sommer 2021 ins Rollen. Ursprung des Namens Hanna war ein Video des Bundesministerium für Bildung und Forschung von 2018, dass das WissZeitVG erläuterte. Das Video wurde von verschiedener Seite dafür kritisiert, dass es die gesetzliche Rahmung von wissenschaftlicher Arbeit als alternativlos darstelle.

© Google Bildersuche "bmbf ich bin hanna", 30.10.2024, eigener Zuschnitt.

leicht aufbauen und abschmelzen. Da Hochschulbudgets erheblichen Schwankungen unterliegen, ist es nicht verwunderlich, dass die Kanzler:innen der Hochschulen, also deren Finanzchefs, vehement den *Status quo* verteidigen (VKUD 2019). Auch für die einzelnen Professor:innen bringt das Arrangement Vorteile: Sie können thematische Neuausrichtungen am eigenen Lehrstuhl einfach bewerkstelligen, weil sie Personal schnell wieder loswerden können. Beschäftigte sind in starkem Maße von ihnen abhängig, was zu konformistischem Verhalten einlädt. Kommt es zu Grenzüberschreitungen oder Machtmissbrauch, ist es sehr schwierig, sich zur Wehr zu setzen (Peacock 2016; Laufenberg et al. 2018).

Vor diesem Hintergrund erklärt sich auch, weshalb die hessischen Universitätspräsidien mit Unmut auf den Tarifvertrag in Hessen reagiert haben (KHU 2024). Nach der herrschenden Rechtsauffassung genießen Hochschulen Autonomie. Im WissZeitVG ist sogar eine Tarifsperre festgeschrieben, die die in ihm enthaltenen Regelungen zur Befristung von Arbeitsverträgen von wissenschaftlichen Beschäftigten den Tarifverhandlungen entzieht (WissZeitVG, § 1, Abs. 1, Satz 2). Da es kein egalitäres Mitspracherecht gibt, nutzt eine kleine Gruppe von Hochschulmitgliedern die Hochschulautonomie, um ihre Interessen durchzusetzen.

Von #IchbinHanna zur Organisierung des akademischen Prekariats

Trotz der Beharrungskräfte innerhalb des Hochschulsystems gibt es inzwischen erheblichen Widerstand gegen die dort allgegenwärtige Prekarität. Unter dem Hashtag #IchbinHanna beschreiben Beschäftigte seit 2021 in den sozialen Medien ihre negativen Erfahrungen im Hochschulsystem. Sie machen darauf aufmerksam, wie die Arbeitsbedingungen alltägliche Abläufe im Universitätsbetrieb behindern – zum Beispiel, dass Student:innen keine stabilen Betreuungsbeziehungen zu Dozent:innen aufbauen können, weil diese ständig wechseln. Darüber hinaus ist ein Thema, wie sehr das Berufs- und Privatleben der Betroffenen unter der dauerhaften Unsicherheit leidet (Bahr et al. 2022: 82–87).

Die verallgemeinerte Perspektivlosigkeit trifft häufig auf weitere Ausschluss- und Unterdrückungserfahrungen, die Hochschulangehörige beispielweise aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Herkunft oder ihrer Sprachkenntnisse erleben. Mit Hilfe des Hashtags #IchbinReyhan hat die Sprach- und Rassismusforscherin Reyhan Şahin die Debatte zu prekärer Arbeit in der Wissenschaft in den sozialen Medien erweitert und darauf aufmerksam gemacht, dass die Hierarchien und die Prekarität manche Gruppen besonders hart treffen. Die Dauerbefristung bedeutet beispielsweise für viele internationale Wissenschaftler:innen, dass sie immer wieder um ihren Aufenthaltsstatus bangen müssen (siehe auch Rodríguez 2018).

Die Online-Proteste #IchbinHanna und #IchbinReyhan haben den politischen Diskurs erfolgreich verschoben. Durch sie hat die Frage der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft eine breite mediale Öffentlichkeit erfahren. Eine Reform des WissZeitVG steht im Zentrum der Forderung nach Veränderung – und sie ist auf der politischen Bühne aufgegriffen worden (Bahr et al. 2021; Bahr et al. 2022: 17–25).

Im Dezember 2021 wurde der Koalitionsvertrag der Ampelregierung geschlossen. In ihm wurde der Entschluss festgehalten, das WissZeitVG zu reformieren. Einem Slogan der Gewerkschaften auf dem Campus folgend war die Rede da-

von, dass „Dauerstellen für Daueraufgaben“ zu schaffen seien (SPD/Grüne/FDP 2021: 19). Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Artikels ist der Novellierungsprozess nicht abgeschlossen. Allerdings hatte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Juni 2023 einen Referentenentwurf zur Novellierung des Gesetzes vorgestellt. Darin schlägt das FDP-geführte Ministerium vor, die Höchstbefristungsdauer nach der Promotion auf lediglich vier Jahre zu reduzieren. Diese Verträge könnten um weitere zwei Jahre verlängert werden, falls eine an Auflagen gebundene Verdauerungszusage vorliegt.

Dieser Plan ist auf scharfe Kritik getroffen, u. a. auch von Hochschulpolitiker:innen aus den Reihen der Regierungsparteien und Gewerkschaftsvertreter:innen (Olbrisch 2023). Sogar mehr als 3.000 #ProfsfürHanna kritisierten in einem offenen Brief das Vorhaben von Bundesministerin für Bildung und Forschung Bettina Stark-Watzinger (FDP) dafür, dass „sich das Befristungskarussell [durch die Reform nur] noch schneller“ drehen würde (Garufo 2024). Da die Ministerin am Sonderbefristungsrecht der Hochschulen festhält und dies auf Widerstand in der Politik und bei den Betroffenen stößt, scheint das Reformvorhaben aktuell blockiert (Wiarda 2024).

Der diskursive Erfolg von #IchbinHanna hat bislang also nicht dazu geführt, dass auf der politischen Bühne ein mehrheitsfähiges Projekt entstanden wäre, das eine wirkliche Reform anstrebt. Hier zeigen sich die Grenzen einer Social Media-Kampagne: #IchbinHanna hat schnell viele Leute mobilisiert, die bereit waren, online Erfahrungen zu teilen und auszusprechen, dass sie einen Systemwandel unterstützen (Bahr et al. 2022: 12–16). Das verweist auf große Unzufriedenheit und auch auf die niedrige Eintrittsschwelle, die Online-Kampagnen kennzeichnet: Man konnte sich jederzeit vom eigenen Handy aus in die Debatte einschalten. Gleichzeitig ließ sich die Kampagne von politischen Entscheidungsträger:innen relativ einfach aussitzen; der Handlungsdruck war offensichtlich nicht besonders groß, zumal der akademische Machtblock signalisierte, sich keinesfalls den Forderungen nach einer umfassenden Reform anzuschließen (vgl. HRK 2023).

Der Erfolg von #IchbinHanna, #IchbinReyhan und #ProfsfürHanna dockt auch an die Arbeit von Gewerkschaften und Beschäftigteninitiativen auf den Campussen an, die sich zum Teil seit Jahren für Veränderung stark machen. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und ver.di versuchen seit einigen Jahren gemeinsam mit Initiativen vor Ort, Beschäftigte zu organisieren. Interventionen auf den beiden Ebenen schließen sich nicht aus und befruchten sich gegenseitig, aber es werden zwei unterschiedliche strategische Schwerpunktsetzungen deutlich: #IchbinHanna stellt eine vornehmlich diskursive Intervention dar; sie soll politische Entscheidungsträger:innen zum Handeln bewegen, indem die öffentliche Meinung beeinflusst wird. Dagegen versuchen Gewerkschaften und Initiativen, Druck aufzubauen, indem sie Beschäftigte zu Aktionen mobilisieren und streikfähig machen. Sie stellen die Drohung in den Raum, den Hochschulen als Arbeitgebern kollektiv ihre Arbeitskraft zu entziehen.

Diese Schwerpunktsetzung erfordert weit mehr Ressourcen als eine Social-Media-Kampagne, weil es für die Betroffenen vergleichsweise aufwendiger ist, sich einzubringen. Die Eintrittshürden sind hoch: Die Beteiligten müssen sich aktiv in Organisationsprozesse einbringen und das Gespräch mit ihren Kolleg:innen suchen, z. B. mit Hilfe von Türgesprächen, Infoständen, Protestaktionen und Unterschriften-



Beschäftigte der Initiative „Uni Kassel Unbefristet“ demonstrieren 2020 für die Entfristung von Arbeitsverträgen.

©: picture alliance/dpa | Uwe Zucchi

sammlungen. Und letztlich geht es natürlich auch um die Bereitschaft zu streiken.

Die spezifische Konstellation an den Hochschulen vergrößert die Herausforderungen, die bei Organisationsprozessen ohnehin gegeben sind: Die Arbeit finden oft vereinzelt statt, es gibt aufgrund der immer auch als Wettbewerb um akademische Meriten verstandenen Wissenschaftspraxis eine starke Konkurrenz untereinander, aufgrund der fehlenden Verdauerungsperspektiven pendeln viele Betroffene und die Fluktuation ist extrem hoch. Zudem sind die Hochschulen kein Ort, an dem Gewerkschaften bislang stark vertreten wären. All das macht die Kommunikation unter den Kolleg:innen und die Entstehung von tragfähigen, dauerhaften Verbindungen schwierig (Gallas 2018; Vantansever 2022).

Der „Hessentarif“ zeigt allerdings, dass sich der Aufwand lohnt und sich Organisierungshindernisse überwinden lassen: Die Tarifbewegung in Hessen im Jahr 2024 war erfolgreich, weil die GEW, ver.di und lokale Entfristungsinitiativen viele Hochschulbeschäftigte zu Warnstreiks und Demonstrationen mobilisieren konnten. Die Forderung nach Entfristung war während der Streiks deutlich zu hören und zu sehen. Zwar verpflichtet sich das Land lediglich, bis Ende 2025 400 neue Dauerstellen im Mittelbau einzurichten. Das ist angesichts der Tatsache, dass es in Hessen mehr als 11.000 wissenschaftliche Mitarbeiter:innen gibt, wenig. Aber es ist ein Instrument geschaffen, das zukünftige Tarifbewegungen nutzen können, um auf Grundlage der Forderung nach Dauerstellen zu mobilisieren und diese dann auch zu erhöhen. Die Verbindlichkeit der Vereinbarung unterscheidet sich von zahlreichen, bereits vorhandenen Erklärungen der Hochschulen, in denen sie unverbindlich ankündigen, sich der Situation ihrer Beschäftigten anzunehmen.

Gleichzeitig sollte klar sein, dass sich eine nachhaltige Veränderung nur einstellt, wenn die Hochschulen umfassend demokratisiert werden. Denn es ist nach wie vor nicht im Interesse des Machtblocks, dass das System der prekären Arbeit abgeschafft wird. Und umgekehrt werden sich die Universitäten nicht demokratisieren, wenn nicht mit Hilfe der Organisation von Beschäftigten wirkungsvoll Gegenmacht aufgebaut wird.

Ausblick: Die erschöpfte Hochschule

Die Prekarisierung von Arbeit an der Hochschule und die Organisation dagegen sind zwei Seiten einer Medaille. Wir können daher von einer erschöpften Hochschule im doppelten Sinne sprechen. Erstens zehrt die Prekarisierung der Arbeitsbedingungen an der Substanz. Die Arbeitszufriedenheit ist gering, und die Abwanderung von Wissenschaftler:innen und technisch-administrativem Personal in andere Branchen und Sektoren scheint zuzunehmen. Inzwischen gibt es auch an den Hochschulen Anzeichen für Arbeitskräftemangel (Heitkamp 2022). Laut eines Monitoringberichts des Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) vom März 2024 haben 71 Prozent der befristet beschäftigten Promovierten (Postdocs) in den vergangenen zwei Jahren ernsthaft erwogen, aus der Wissenschaft auszusteigen (Fabian et al. 2024: 5). Die physische und mentale Erschöpfung und Resignation eines großen Teils der Beschäftigten läuft den Versprechungen einer flexibilisierten Arbeitswelt zuwider, die mit der unternehmerischen Hochschule verbunden sind. Die schlechten Arbeitsbedingungen sind nicht wie in anderen Branchen auf die Machenschaften undurchsichtiger Subunternehmen zurückzuführen. Es handelt sich um staatlich produzierte und

legitimierte Verhältnisse. Das deutsche Hochschulsystem ist zweifelsohne der Vorreiter der Prekarisierung im öffentlichen Dienst.

Zweitens wird die Verfasstheit des deutschen Hochschulsystems, insbesondere in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, zunehmend hinterfragt. Die Prekarität spitzt bestehende Widersprüche des undemokratischen Hochschulsystems zu und führt es in eine Krise. Symptomatisch dafür steht die blockierte Reform des WissZeitVG, der Aufschrei von Professor:innen gegen das System der Dauerbefristung sowie eine neue Welle von Gegenbewegungen. Während die Online-Kampagne *#IchbinHanna* die Kritik am Sonderbefristungsrecht der Wissenschaft in eine breite Öffentlichkeit getragen hat, haben Basisinitiativen gemeinsam mit den Gewerkschaften GEW und ver.di erfolgreich Beschäftigte auf lokaler Ebene organisiert und sie für kreative Proteste und Warnstreiks mobilisiert. Der eingangs diskutierte Erfolg des „Hessentarifs“ im Frühjahr 2024, der bundesweit erstmals verbindliche Entfristungsvorgaben macht, ist Teil dieser breiten Gegenbewegung. Womöglich signalisiert er den Anfang vom Ende der Dauerbefristung in der Wissenschaft.

Angesichts der Widersprüche, Krisensymptome und der erstarkenden Kritik fällt es dem akademischen Machtblock inzwischen schwerer, dass Sonderbefristungsrecht in der Wissenschaft zu rechtfertigen. Selbst das WissZeitVG in seiner aktuellen Form betont, dass „das Recht der Hochschulen, [...] Personal auch in unbefristeten [...] Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen“, von den Befristungsregelungen unberührt bleibt (WissZeitVG § 1, Abs. 2). Eine Studie des Netzwerk Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) zeigt auf, dass dauerhafte wissenschaftliche Beschäftigung an Universitäten selbst bei gleichbleibenden Kosten und mit gleicher Lehrkapazität möglich wäre (NGAWiss 2020; vgl. van Dyk/Reitz 2017: 70 f.). Ein solcher Umbau würde nicht nur prekärer Beschäftigung entgegenwirken. Er hätte auch erhebliche Potenziale, die akademische Selbstverwaltung zu demokratisieren. Einzelne Institute gehen diesbezüglich bereits mit gutem Beispiel voran. So hat das Institut für Philosophie an der Humboldt-Universität zu Berlin, immerhin

eines der größten seiner Art in Deutschland, vor Kurzem befristete Postdoc-Stellen durch Dauerstellen ersetzt (Wagner 2024).

Sicherlich lösen weder der „Hessentarif“ noch die Umstrukturierung einzelner Institute die vielfältigen prekären Arbeitsverhältnisse an Hochschulen von einem auf den anderen Tag auf. Doch sie zeigen, dass eine andere Hochschule möglich ist, und dass die steilen und institutionell fest verankerten Hierarchien nicht in Stein gemeißelt sind. Angesichts der sich abzeichnenden Fachkräftemangel gibt es günstige Ausgangsbedingungen für Arbeitskämpfe – und für breite, statusgruppenübergreifende Bündnisse, die die unternehmerische Hochschule und das damit zusammenhängende Ständesystem herausfordern können. In diesem Sinne liegt in der doppelten Erschöpfung auch die Chance auf Erholung, also auf eine demokratische Hochschule, in der prekäre Arbeit weitgehend zurückgedrängt ist.

KURZVITA

Dr. Alexander Gallas

ist Privatdozent und Vertretungsprofessor für Globale Politische Ökonomie der Arbeit unter Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse an der Universität Kassel. Sein Buch *„Exiting the Factory: Strikes and Class Formation beyond the Industrial Sector“* ist kürzlich erschienen. Er ist Mitglied der GEW und der Initiative „Uni Kassel Unbefristet“.

Anil Shah

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachgebiet Entwicklungspolitik und Postkoloniale Studien an der Universität Kassel. Seine Dissertation *„Fractured Lives. Regimes of Re/Productive Finance in Modern India“* erscheint demnächst als Buch. Er ist Mitglied der GEW und der Initiative „Uni Kassel Unbefristet“.

LITERATUR

- Aulenbacher, Brigitte/Binner, Kristina/Riegraf, Birgit/Weber, Lena (2012): *Wissenschaft in der Entrepreneurial University – feminisiert oder abgewertet*. In: *WSI-Mitteilungen* 6/2012, S. 405–411.
- Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian (2022): *#IchbinHanna: Prekäre Wissenschaft in Deutschland*. Frankfurt a. M.
- Bourdieu, Pierre (1979): *Algeria 1960*. Cambridge.
- BuWiN (2021): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchswachstum 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zur Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld. URL: <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf> [Zugriff: 06.06.2024].
- Demirovic, Alex (2007): *Die Transformation der Staatlichkeit von Hochschulen*. In: *Argument* 49, Heft 4/2007, S. 531–545.
- Destatis (2022): *Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen*. Fachserie 11, Reihe 4.4. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440217004.pdf?__blob=publicationFile [Zugriff: 12.06.2024].

- Dörre, Klaus/Rackwitz, Hans (2018): *Mit der Geduld am Ende? Die Prekarisierung der academic workforce in der unternehmerischen Universität*. In: Mike Laufenberg/Martina Erlenmann/Maria Norkus/Grit Petschick (Hrsg.): *Prekäre Gleichstellung. Geschlechterungleichheit, Soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden, S. 185–210.
- Fabian, Gregor/Heger, Christoph/Fedzin, Merritt (2024): *Barometer für die Wissenschaft. Ergebnisse der Wissenschaftsbefragung 2023*. URL: https://www.wb.dzhw.eu/downloads/wibef_barometer2023.pdf?wt_zmc=nl.int.zonaudev.112331552451_450881217837.nl_ref [Zugriff: 12.06.2024].
- Fricke, Uwe (2009) *Ausbeutung an Hochschulen. Zur Zukunft der Lehrbeauftragten*. In: Paul Kellermann/Manfred Boni/Elisabeth Mayer-Renschhausen (Hrsg.): *Zur Kritik europäischer Hochschulpolitik. Forschung und Lehre unter Kuratel Betriebswirtschaftlicher Denkmuster*. Wiesbaden, S. 217–234.
- Gädeke, Eik (2019): *Die Quantifizierung des Selbst: Das neue wissenschaftliche Subjekt und seine Leistungen*. In: *Jahrbuch für Pädagogik* 16, Heft 1/2019, S. 281–296.

- Gallas, Alexander (2018): Precarious Academic Labour in Germany: Termed Contracts and a New Berufsverbot. In: *Global Labour Journal* 9, Heft 1/2018, S. 92–102.
- Garufo, Miriam (2024): Prekäre Wissenschaft: Protest gegen Ampel-Reform geht weiter. In: Bayerischer Rundfunk vom 10.04.2023. URL: <https://www.br.de/nachrichten/deutschland-welt/prekaere-wissenschaft-protest-gegen-ampel-reform-geht-weiter,TadN3Nn> [Zugriff: 13.06.2024].
- Heitkamp, Sven (2024): „Die Decke ist Dünn“. In: *Erziehung & Wissenschaft*, 12/22, S. 20–21.
- Hochschulrektorenkonferenz [HRK] (2023): Zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), Entschließung des 153. HRK-Senats am 21.03.2023. URL: <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/zur-novellierung-des-wissenschaftszeitvertragsgesetzes-wisszeitvg/> [Zugriff: 13.06.2024].
- Hüther, Otto/Krücken, Georg (2016): Hochschulen. Fragestellungen, Ergebnisse und Perspektiven der sozialwissenschaftlichen Hochschulforschung. Wiesbaden.
- Münch, Richard (2016): Arbeit und Kapital im akademischen Shareholder-Kapitalismus. Fatale Allianzen auf dem deutschen Sonderweg zur wissenschaftlichen Exzellenz. In: *Soziologie* 45, Heft 4/2016, S. 412–440.
- Netzwerk Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) (2020): Personalmodelle für Universitäten in Deutschland. Alternativen zur prekären Beschäftigung. Berlin. URL: https://mittelbau.net/wp-content/uploads/2020/11/Personalmodelle_final.pdf [Zugriff: 05.06.2024].
- Konferenz Hessischer Universitäten (KHU) (2024): Konsequenzen des Hessischen Tarifabschlusses für Hochschulen, 24.04.2024. URL: <https://www.uni-kassel.de/uni/universitaet/organisation/presidium/konferenz-hessischer-universitaeten/meldung/2024/04/24/konsequenzen-des-hessischen-tarifabschlusses-fuer-hochschulen?cHash=226d74814c243e32737f841fc28054b6> [Zugriff: 12.06.2024].
- Kortendiek, Beate et al. (2022): Gender-Report 2022: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen, Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 39. URL: https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/genderreport_2022_langfassung.pdf [Zugriff: 12.06.2024].
- Laufenberg, Mike/Erlenmann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.) (2018): Prekäre Gleichstellung. Geschlechterungleichheit, Soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden.
- Ohm, Britta (2016): Exzellente Entqualifizierung: Das neue akademische Prekariat. In: *Blätter für deutsche und internationale Politik*, Heft 8/2016, S. 109–120.
- Olbrisch, Miriam (2024) Auch das neue Modell ist nicht konsensfähig. In: *Der Spiegel* vom 06.06.2023. URL: <https://www.spiegel.de/panorama/bildung/ueberarbeitung-des-wissenschaftszeitvertragsgesetzes-auch-das-neue-modell-ist-nicht-konsensfaehig-a-13e46fc0-35fe-4dd5-835f-08d66834a728> [Zugriff: 14.06.2024].
- Peacock, Vita (2016): Academic Precarity as Hierarchical Dependence in the Max Planck Society. In: *HAU: Journal of Ethnographic Theory* 6, Heft 1/2016, S. 95–119.
- Rodríguez, Encarnación Gutiérrez (2018): Institutioneller Rassismus und Migrationskontrolle in der neoliberalen Universität am Beispiel der Frauen- und Geschlechterforschung. In: Mike Laufenberg et al. (Hrsg.): *Prekäre Gleichstellung. Geschlechterungleichheit, Soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden, S. 101–128.
- SPD/Grüne/FDP (2021): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei (SPD), Bündnis 90/die Grünen und den freien Demokraten (FDP). URL: https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf [15.10.2024].
- Seipel, Christian/Holderberg, Per (2021): Mitbestimmung des wissenschaftlichen Mittelbaus an der gemanagten Hochschule. Geschichte, Problemfelder und Perspektivintiven demokratischer Beteiligung. In: Per Holderberg/Christian Seipel (Hrsg.): *Der wissenschaftliche Mittelbau – Arbeit, Hochschule, Demokratie*. Weinheim, S. 285–317.
- van Dyk, Silke/Reitz, Tilman (2016): Projektförmige Polis und akademische Prekarität im akademischen Feudalsystem. In: *Soziologie* 46, Heft 1/2016, S. 62–73.
- Vantansever, Asli (2022): The Making of the Academic Precariat. Labour-Activism and Collective Identity-Formation among Precarious Researchers in Germany. In: *Work, Employment and Society* 37, Heft 2/2022, S. 1206–1225.
- Vereinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschland [VKUD] (2019): Bayreuther Erklärung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten, September 2019. URL: https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017_-_2010/20190919_Bayreuther_Erklärung_der_Universitaetskanzler_final.pdf [Zugriff: 12.06.2024].
- Wagner, Gerald (2024): Institut ohne Mitarbeiter. In: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 31.05.2024. URL: <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/das-philosophische-institut-der-hu-berlin-schafft-die-lehrstuehle-ab-19748320.html> [Zugriff: 12.06.2024].
- Wiarda, Jan-Martin (2022): Wirkung light, 20. Mai 2022. URL: <https://www.jmwiarda.de/2022/05/20/wirkung-light/> [Zugriff: 06.06.2024].
- Wiarda, Jan-Martin (2024): Nach Länder-Stellungnahme: Bundestags-FDP will bei sechs Jahren Höchstbefristung für Postdocs bleiben, 19. Mai 2024. URL: <https://www.jmwiarda.de/https-www.jmwiarda.de-2024-05-19-nachlaender-stellungnahme-bundestags-fdp-will-bei-sechs-jahren-hoechstbefristung-fuer-postdocs-bleiben/> [Zugriff: 12.06.2024].

LpB-Shops/ Publikationsausgaben

Stuttgart

Lautenschlagerstraße 20
70173 Stuttgart
Telefon: 07 11/16 40 99-0

Öffnungszeiten:

Mo – Do 9 bis 12 Uhr
13 bis 15.30 Uhr

Fr 9 bis 12 Uhr
is 15.30 Uhr

Außenstelle Freiburg

Bertoldstraße 55
79098 Freiburg
Telefon: 07 61/2 07 73-0

Öffnungszeiten:

Di/Do 9 bis 17 Uhr

Außenstelle Heidelberg

Plöck 22
69117 Heidelberg
Telefon: 0 62 21/60 78-0

Öffnungszeiten:

Di/Do 10 bis 17 Uhr
Mi 13 bis 17 Uhr

Außenstelle Ludwigsburg

Myliusstr. 15
71638 Ludwigsburg
LUDWIGSBURG@lpb.bwl.de

Shoperöffnung mit festen
Öffnungszeiten ab Frühjahr 2025
geplant



Für alle, die mehr wissen wollen – die Zeitschriften der Landeszentrale für politische Bildung BW

- **BÜRGER & STAAT** – Zeitschrift für Multiplikatoren politischer Bildung,
www.buergerundstaat.de
- **DEUTSCHLAND & EUROPA** – Zeitschrift für Politik, Geschichte und Wirtschaft,
www.deutschlandundeuropa.de
- **POLITIK & UNTERRICHT** – Zeitschrift für die Praxis der politischen Bildung,
www.politikundunterricht.de

Bestellung oder Download als PDF, kostenlos (ab 500 g zzgl. Versand). Bestellung
ausschließlich im Webshop der Landeszentrale: www.lpb-bw.de/zeitschriften.html

lpb
BW



mach's klar! ist eine Publikation der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg.

Die vierseitige Unterrichtshilfe erklärt politisches Basiswissen und bearbeitet aktuelle politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Themen. „mach's klar!“ erklärt Politik in einfacher Sprache, vereinfacht politische Themen und verdeutlicht sie mit vielen Bildern. Online gibt es zu den Heften Zusatzmaterialien, Links, Erklär-Filme und Lern-Apps.

Bestellung oder Download als PDF, kostenlos (ab 500 g zzgl. Versand)
Bestellung ausschließlich im Webshop der Landeszentrale für politische Bildung:
www.lpb-bw.de/machs-klar.html

lpb
BW

lpb

Landeszentrale
für politische Bildung
Baden-Württemberg

Druckausgaben neuerer Hefte können Sie (auch im Klassensatz) im Webshop der Landeszentrale **www.lpb-bw.de/shop** bestellen. Die Hefte sind kostenlos. Ab einem Sendungsgewicht von 500 g wird eine Versandkostenpauschale berechnet. Bestellungen sind nur über unseren Webshop möglich.



Die Ausgaben der Zeitschrift finden Sie im Internet zum kostenlosen Download auf der Seite **www.buergerundstaat.de**